

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu masalah yang cukup serius dihadapi Indonesia dewasa ini adalah masalah pengangguran. Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang saat ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan. Jumlah penganggur dan setengah menganggur mengalami peningkatan hal ini merupakan pemborosan sumber daya dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan yang dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal, dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang (Depnakertrans, 2004).

Masalah ketenagakerjaan secara terus menerus telah menjadi problem yang berkepanjangan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan akan permintaan tenaga kerja (*demand of labour*) dan penawaran tenaga kerja (*supply of labour*), pada suatu tingkat upah. Ketidakseimbangan tersebut penawaran yang lebih besar dari permintaan terhadap tenaga kerja (*excess supply of labour*) atau lebih besarnya permintaan dibanding penawaran tenaga kerja (*excess demand of labour*) dalam pasar tenaga kerja. Permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam suatu daerah sangat besar peranannya dalam menentukan upah di daerah tersebut. Di dalam suatu daerah dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya di dalam suatu daerah dimana terdapat penawaran tenaga kerja

yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi.

Dalam teori Neo Klasik beranggapan bahwa jumlah penyediaan tenaga kerja (penawaran tenaga kerja) selalu sama dengan permintaan tenaga kerja dengan asumsi bahwa semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar kerja. Keadaan pada saat penyediaan tenaga kerja sama dengan permintaan tenaga kerja dinamakan titik ekuilibrium. Dalam penyediaan tenaga kerja sama dengan permintaan tenaga kerja, tidak terjadi pengangguran. Dalam kenyataannya, titik ekuilibrium itu tidak pernah tercapai karena informasi memang tidak pernah sempurna dan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan dan penawaran tenaga kerja itu sendiri.

Bedasarkan data statistik yang di keluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Tenggara jumlah angkatan kerja pada tahun 2013 sebanyak 1.018.192 orang. Jumlah tersebut mengalami peningkatan sekitar 1.235 orang dari periode tahun 2012 sebanyak 1,016.957 orang. Penambahan jumlah angkatan kerja itu, diikuti pula dengan peningkatan jumlah penduduk yang bekerja. Fenomena ketenagakerjaan di Sulawesi Tenggara dalam kurun waktu empat tahun (2010-2013), BPS sulawesi Tenggara mencatat pada periode 2010 terdapat 997.678 orang yang bekerja, sedang pengangguran terbuka mencapai 48.221 orang atau 4.61 persen, pada 2011 sebanyak 1.026.548 orang bekerja dan pengangguran terbuka 32.451 orang dengan TPT 3,06 persen. Berikutnya 2012, terdapat 975.879 orang yang bekerja dan pengangguran terbuka 41.078 orang dengan TPT 4,04 persen, pada tahun 2013, sebanyak 970.184 orang bekerja dan

pengangguran terbuka 45.243 orang dengan TPT 4.46 persen. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 :Data Pengeluaran Pemerintah, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum, Tingkat Pengangguran Terbuka dan Angkatan kerja di Sulawesi Tenggara 2010-2013.

Tahun	Angkatan Kerja (jiwa)	PDRB (Rp juta)	Pengeluaran Pemerintah (Rp juta)	UMP (Rp)	TPT (%)
2010	1,045,899	12,710,184.67	1,125,688	860,000	4,61
2011	1,508,999	14,103,098.48	1,328,025	930,000	3,06
2012	1,016,957	15,785,709.35	1,714,896	1,032,300	4,04
2013	1,018,192	17,272,307.51	2,034,767	1,125,200	4,46

Sumber : Data BPS Sulawesi Tenggara (diolah).

Berdasarkan tabel 1.1 PDRB, pengeluaran pemerintah dan upah minimum provinsi mengalami peningkatan setiap tahunnya, sedangkan penyerapan tenaga kerja mengalami fluktuasi. peningkatan PDRB tertinggi terjadi pada tahun 2013 sebesar 1,486,598.24, sedangkan peningkatan PDRB terendah terjadi pada tahun 2010 sebesar 10,05,570.53. Peningkatan PDRB tahun 2013 memberikan dampak positif terhadap angkatan kerja. Angkatan kerja yang terserap di pasar kerja terbesar terjadi pada tahun 2012 sebanyak 1,026,548 jiwa, sedangkan jumlah pengangguran sebesar 32,451 jiwa dari total angkatan kerja pada tersebut. Untuk rata-rata pengeluaran pemerintah selama lima tahun terakhir mengalami peningkatan sebesar 14,04% atau 1.465.456.4 juta rupiah, UMP (Upah Minimum Provinsi) Sulawesi Tenggara setiap tahunnya mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu dimana kenaikan upah terendah terjadi pada tahun 2011 sebesar Rp 70.000, sedangkan kenaikan upah tertinggi terjadi pada tahun 2012 sebesar Rp 102.300. (BPS Sulawesi Tenggara).

Meningkatnya angka pengangguran disebabkan karena ketidakseimbangan pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan kesempatan kerja. Adanya kesenjangan antara angkatan kerja dan lapangan kerja tersebut berdampak terhadap perpindahan tenaga kerja (migrasi), baik secara spasial antara desa-kota maupun secara sektoral. Hal ini sejalan dengan pernyataan Todaro (2000) yang menjelaskan bahwa terjadinya perpindahan penduduk disebabkan oleh tingginya upah atau pendapatan yang dapat diperoleh di daerah tujuan. Kesenjangan upah/pendapatan yang besar antara desa atau daerah dan kota mendorong penduduk desa atau daerah untuk datang dan mencari pekerjaan di kota.

Menurut Simanjuntak (1998), permintaan akan tenaga kerja didasarkan atas kemampuannya memproduksi barang dan jasa. Secara umum, permintaan akan tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah dan tingkat produksi. Semakin besar produk yang dihasilkan, maka akan semakin besar pula pendapatan atau upah yang diterima. Tingkat pendapatan yang tinggi mencerminkan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu perekonomian berjumlah banyak. Pendapatan di daerah dinamakan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto), jadi secara langsung permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh PDRB. Teori ini didukung oleh penelitian Nainggolan (2009) yang menganalisa tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja pada kabupaten/kota di Propinsi Sumatera Utara dengan PDRB sebagai variabel yang mempengaruhinya.

Kondisi ideal dari pertumbuhan ekonomi terhadap pertumbuhan tenaga kerja adalah ketika pertumbuhan ekonomi mampu mengubah penggunaan tenaga kerja secara lebih besar (Dimas, 2009). Permintaan akan tenaga kerja secara tidak

langsung dipengaruhi oleh PDRB, sedangkan PDRB dipengaruhi oleh konsumsi rumah tangga, investasi, pengeluaran pemerintah, ekspor dan impor. peningkatan pertumbuhan PDRB di Sulawesi Tenggara selama lima tahun terakhir tidak sejalan dengan peningkatan permintaan tenaga kerja.

Kenaikan investasi akan meningkatkan permintaan agregat pendapatan nasional, maka peningkatan ini akan selalu diikuti oleh penambahan dalam kesempatan kerja. Pertambahan barang modal sebagai akibat dari investasi akan menambah kapasitas produksi di masa yang akan datang, perkembangan ini akan menstimulus perubahan produksi nasional dan kesempatan kerja. Pengeluaran pemerintah merupakan salah satu aspek penggunaan sumber daya ekonomi secara langsung dikuasai dan dimiliki oleh pemerintah (Sukirno,2006).

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka menarik diteliti tentang **“Analisis Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. faktor-faktor apa yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara ?
2. faktor-faktor apa yang mempengaruhi penawaran Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan dan penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara.

1.4 Manfaat Penelitian.

1. Penelitian ini memberikan pengalaman yang berharga dan menambah pengetahuan mengenai hal yang diteliti.
2. Bagi pemerintah sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijakan dalam hal Upah Minimum, Pengeluaran pemerintah dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini menjadi bahan masukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Ahmad (2011), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi asing berpengaruh positif signifikan ini sesuai dengan model multiplier Keynes yang menyebutkan bahwa peningkatan jumlah investasi swasta akan memperluas output dan penggunaan tenaga kerja. Sedangkan dari hasil regresi mengenai investasi dalam negeri sendiri berpengaruh negatif. Ini terjadi karena kebanyakan industri merupakan industri padat modal bukannya padat karya, selain itu investasi dalam negeri khususnya bersumber dari pemerintah lebih terorientasi pada pembangunan sektor-sektor kurang menyerap tenaga kerja.

Dimas dan Woyanti, (2009) Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa tingkat upah memiliki koefisien sebesar - 0,20. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat upah memiliki hubungan negatif dengan penyerapan tenaga kerja. Di samping itu tingkat upah yang memiliki probabilitas sebesar 0,017 (di bawah 0,01) memberikan arti bahwa variabel tingkat upah signifikan dalam menjelaskan perubahan dari penyerapan tenaga kerja. Koefisien tingkat upah yang sebesar - 0,20 mempunyai arti bahwa setiap kenaikan tingkat upah sebesar satu (1) persen akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,20 persen.

Asruni (2012) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Upah Minimum Provinsi dan Pengeluaran Pemerintah tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tanah Bumbu

sedangkan variabel investasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tanah Bumbu.

Rizal (2014). Dengan menggunakan metode Analisis *Ordinary Least Square* (OLS), diperoleh bahwa variabel pertumbuhan ekonomi dan investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesempatan kerja sedangkan UMP berpengaruh negative terhadap penyerapan tenaga kerja di kota Malang.

Febria (2010). Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan Alat analisis regresi linear berganda diperoleh bahwa variabel tingkat inflasi, PMDN tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap jumlah tenaga kerja di Sumatera Utara, sedangkan variable PMA memberikan pengaruh yang signifikan. Akan tetapi, secara bersama-sama variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap jumlah tenaga kerja di Sumatera Utara.

Akbar (2014). Dengan menggunakan alat analisis regresi berganda diperoleh bahwa tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel pendapatan perkapita, mutu SDM, dan tingkat kemiskinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di kabupaten Takalar.

Iqbal (2012). Dengan menggunakan metode Analisis *Ordinary Least Square* (OLS), diperoleh bahwa variabel tingkat upah riil, tingkat suku bunga dan PDRB secara bersama-sama mempengaruhi permintaan tenaga kerja di Kota Medan yang signifikan pada $\alpha = 5\%$. Variabel tingkat upah tidak signifikan terhadap permintaan tenaga kerja di kota medan sedangkan variabel suku bunga

dan PDRB mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Permintaan tenaga kerja di Kota Medan.

Rambe (2006). Dengan menggunakan Alat analisis regresi linear berganda yang ditransformasikan ke dalam bentuk logaritma natural, diperoleh bahwa variabel tingkat upah, jumlah penduduk dan tingkat pengangguran secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap penawaran tenaga kerja Indonesia. Berdasarkan uji t terdapat dua variabel yang berpengaruh dan signifikan secara statistik yaitu jumlah penduduk dan tingkat pengangguran. Sedangkan variabel tingkat upah tidak berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja Indonesia.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Konsep Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi, tenaga kerja lebih penting dari pada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang.

Tenaga kerja Secara umum adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja dan menghasilkan barang atau jasa yang memiliki nilai ekonomis yang dapat berguna bagi kebutuhan masyarakat. Konsep tenaga kerja adalah penduduk yang telah berumur 15 tahun ke atas, tanpa menggunakan batas atas usia kerja. Konsep definisi ketenagakerjaan ini sesuai yang digunakan badan pusat statistik (BPS,2012). Merujuk pada rekomendasi *internasional labour organization* (ILO) bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun ke atas yang dapat memproduksi barang dan jasa (ILO,1992). Hal ini dimaksudkan agar data

ketenagakerjaan indonesia dapat dibandingkan secara internasional, tanpa mengesampingkan kondisi ketenagakerjaan spesifik indonesia.

Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja yaitu antara 15-64 tahun. Penduduk dalam usia kerja ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (Simanjuntak, 1985). Didalam pengertian tenaga kerja, tenaga kerja dibedakan menjadi dua golongan yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Golongan angkatan kerja yaitu kelompok yang ikut serta dalam pasar tenaga kerja, kelompok terbagi menjadi dua golongan yaitu golongan bekerja dan menganggur atau sedang mencari pekerjaan. Sedangkan golongan yang bukan angkatan kerja terbagi menjadi tiga kelompok yaitu kelompok bersekolah, mengurus rumah tangga, dan penerima pendapatan. Meskipun kelompok ini tidak bekerja tetapi secara fisik dan mental mereka mampu bekerja dan sewaktu-waktu dapat masuk kedalam kelompok angkatan kerja potensial.

2.2.2 Teori Permintaan Tenaga Kerja

Menurut teori klasik permintaan tenaga kerja tergantung pada upah, yaitu semakin rendah upah, semakin banyak permintaan tenaga kerja dalam suatu perekonomian. Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja.

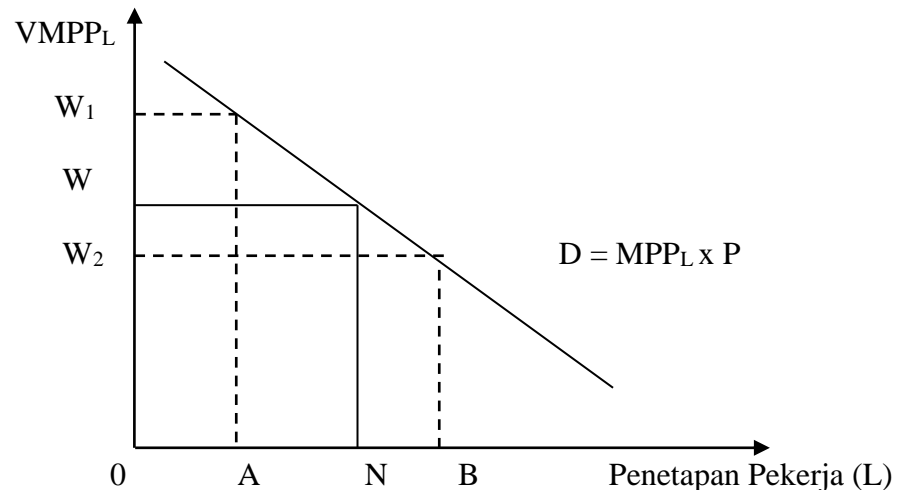
Permintaan tenaga kerja atau kebutuhan tenaga kerja dalam suatu perkembangan ekonomi dapat dilihat dari kesempatan kerja (orang yang telah bekerja) dari setiap sektor atau kebutuhan tenaga kerja merupakan jumlah kesempatan kerja yang bersedia di dalam sistem ekonomi yang dinyatakan dalam jumlah satuan orang yang bekerja pada masing-masing sektor untuk melakukan

kegiatan produksi. Dalam arti yang lebih luas, kebutuhan ini tidak saja menyangkut jumlahnya, tetapi juga kualitasnya (pendidikan dan keahlian). Karena mereka yang bekerja tidak seluruhnya memiliki jam kerja normal (*full employment*), maka kebutuhan tenaga kerja dalam analisa-analisa tertentu juga dinyatakan dalam satuan ekivalen pekerja penuh (*full-time worker equipment*). Normatif yang digunakan untuk satu ekivalen pekerja penuh adalah 35 jam kerja per minggu, ada yang menggunakan 40 jam kerja per minggu, karena tiap-tiap sektor biasanya memiliki jumlah jam kerja yang berbeda, dan akan lebih baik lagi bila digunakan normatif yang juga berbeda antar sektor (Simanjuntak, 1998).

Permintaan terhadap tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*Derived demand*) artinya jika permintaan terhadap suatu barang meningkat maka pengusaha akan menambah tenaga kerja untuk produksinya. Tenaga kerja yang diminta karena adanya perubahan ekonomi sehingga permintaan pun terus berubah. Pemakaian tenaga kerja juga tergantung pada perusahaan atau industri yang bersangkutan, jika perusahaan cenderung padat karya maka pemakaian atau penggunaan tenaga kerja meningkat namun jika perusahaan cenderung padat modal penggunaan tenaga kerja relatif kecil karena adanya pemakaian mesin sebagai salah satu faktor produksi. Biasanya perusahaan atau industri yang menghendaki keuntungan yang maksimal dapat memilih jumlah terbaik untuk tenaga kerja akan memunculkan kesempatan kerja yang tinggi dan ini berarti tidak akan lagi terjadi penduduk yang tidak bekerja (Sumarsono, 2009).

Gambar 2.1 menjelaskan mengenai kurva permintaan tenaga kerja yang memiliki kemiringan (*Slope*) yang negatif. Kurva permintaan tersebut menjelaskan mengenai hubungan antara besarnya tingkat upah dengan jumlah

tenaga kerja. Kurva tersebut memiliki hubungan negatif, artinya semakin tinggi tingkat upah yang diminta maka akan mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta. Sebaliknya apabila tingkat upah yang diminta semakin rendah maka jumlah permintaan akan tenaga kerja akan meningkat.



Sumber: Bellante (Simanjuntak, 1998)

Gambar 2.1 Fungsi Permintaan terhadap Tenaga Kerja

Garis D menggambarkan besarnya nilai hasil marginal tenaga kerja (*value marginal physical product of labor*, VMPP_L) untuk setiap tingkat penempatan pekerja. Bila jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak OA=100 orang, maka nilai hasil kerja yang ke-100 dinamakan VMPP_L dan besarnya sama dengan MPPL x P = W₁. Nilai ini lebih besar daripada tingkat upah yang sedang berlaku (W). Oleh sebab itu, laba pengusaha akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru. Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan memperkerjakan orang hingga ON. Di titik N pengusaha mencapai laba maksimum dan nilai MPPL x P sama dengan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja (Simanjuntak, 1998).

Permintaan tenaga kerja dapat diturunkan dari fungsi produksi dalam suatu aktivitas ekonomi. Produksi merupakan suatu transformasi dari input (faktor produksi) menjadi output atau keluaran. Jika diasumsikan bahwa suatu proses produksi hanya menggunakan dua jenis faktor produksi yaitu tenaga kerja (L) dan modal (K) maka fungsi produksinya adalah:

$$Q = f(L, K) \dots \dots \dots (1)$$

Dalam menganalisis penentuan penyerapan tenaga kerja, diasumsikan bahwa hanya ada dua input yang digunakan, yaitu kapital (K) dan tenaga kerja (L). Tenaga kerja (L) dalam hal ini diukur dengan tingkat upah yang diberikan kepada para pekerja (W), sedangkan untuk capital (K) diukur dengan tingkat suku bunga (r).

$$WL = [P \cdot f(L, K)] - rK - \pi \dots \dots \dots (2)$$

$$L_d = \frac{[P \cdot Q] - rK - \pi}{W} \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan :

L_d = permintaan / penyerapan tenaga kerja

W = upah tenaga kerja

P = harga jual barang per unit

K = kapital (investasi)

r = tingkat suku bunga

Q = output

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diketahui bahwa permintaan tenaga kerja (L) merupakan fungsi dari output (produktivitas tenaga kerja), tingkat suku bunga (r), kapital (investasi), dan tingkat upah merupakan faktor penting dalam

meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menyerap tenaga kerja (Nicholson, 2002 dalam Sidik, 2012).

Menurut Sumarsono (2009) perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.
- b. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam proses produksi, sehingga dapat dikatakan kesempatan kerja akan meningkat jika output

meningkat. Hubungan antara kesempatan kerja dan output dapat dilihat berdasarkan rasio kesempatan kerja – output. Menurut Okun (Nainggolan, 2009), tingkat pengangguran minimal (4%/ tahun) akan tercapai apabila seluruh kapasitas produksi terpakai (kesempatan kerja penuh atau *full employment*). Konsekuensi pemikiran okun adalah pentingnya menjaga perekonomian agar berada dalam keadaan kesempatan kerja penuh. Seandainya terdapat hubungan proporsional antara tingkat output (Q) dan kesempatan kerja (L) dimana hubungan proporsionalnya dilambangkan dengan c, maka:

$$L = cQ$$

$$\Delta L / \Delta Q = c$$

Dari persamaan diatas dapat segera diketahui bahwa untuk menambah kesempatan kerja, output harus tumbuh, sebab setiap unit pertambahan output akan menambah kesempatan kerja sebanyak c unit. Semakin besar nilai c, maka jumlah kesempatan kerja yang tersedia akibat bertambahnya 1 unit output akan semakin besar.

2.2.3 Teori penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya (Lidya, 2011).

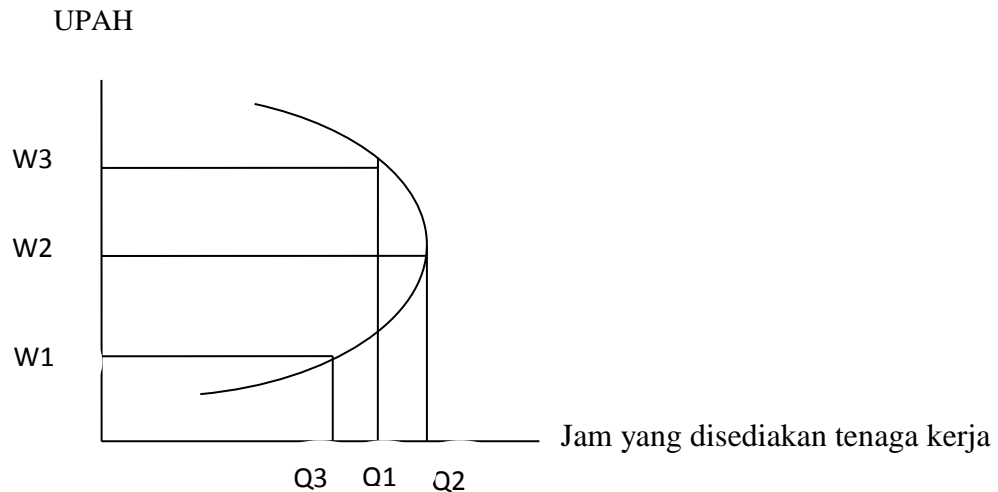
Menurut teori ekonomi Neo Klasik berpendapat bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Penawaran tenaga kerja dapat menimbulkan kendala berupa pendapatan yang akan diperoleh pada saat waktu luang (*leisure time*). Tenaga kerja diasumsikan berusaha untuk memaksimalkan kepuasan yang diperoleh, yang berhubungan dengan pendapatan yang sudah diperoleh. Pendapatan yang diperoleh dapat digunakan untuk membeli barang dan jasa, termasuk juga memanfaatkan waktu yang dimiliki untuk bersenang-senang. Argumentasi ini merupakan dasar dari kelompok Klasik untuk menjelaskan penawaran tenaga kerja yang lebih dikenal dengan *Labour Supply Curve* (Kusumosuwidho, 1981).

Dalam kasus tenaga kerja, kurva penawaran melukiskan jumlah tenaga kerja maksimum yang dapat disediakan oleh para pemilik tenaga kerja pada berbagai kemungkinan tingkat upah untuk tiap periode waktu. Sebagai alternatif, kurva penawaran tenaga kerja dapat dipandang sebagai setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja yang siap untuk menyediakan tenaganya pada tingkat upah minimum tertentu. Dengan salah satu dari kedua pandangan itu, penawaran tenaga kerja haruslah ditinjau sebagai suatu skedul alternative yang diperoleh pada suatu titik waktu tertentu yang telah ditetapkan.

Secara agregat bahwa tingkat upah mempunyai peranan langsung terhadap tenaga kerja yang ditawarkan. Pada kebanyakan orang, upah yang tinggi menjadi rangsangan atau motivasi untuk bekerja. Analisis terhadap penawaran tenaga kerja sering didasarkan atas mengalokasikan waktunya, yaitu antara waktu kerja dan waktu non kerja (*leisure*). *Leisure* dalam hal ini meliputi segala kegiatan yang

tidak mendatangkan pendapatan secara langsung, seperti istirahat, merawat anak-anak, bersekolah, dan sebagainya. Pilihan tenaga kerja dalam mengalokasikan waktu dari dua jenis kegiatan ini yang akan menempatkan berapa tingkat imbalan (upah) yang diharapkan oleh tenaga kerja. Preferensi subyektif seseorang yang akan menentukan berapa besar jam kerja optimal yang ditawarkan dan tingkat upah yang diharapkan.

Menurut Bellante (Mahendra, 2014) jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Lebih lanjut masing-masing dari ketiga komponen ini dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan tergantung pada upah pasar. Kenaikan tingkat upah berarti menambah pendapatan. Pertambahan pendapatan menyebabkan seseorang cenderung meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak yang berarti mengurangi jam kerja disebut efek pendapatan (*income effect*). Di sisi lain, kenaikan tingkat upah dapat diartikan semakin mahalnya harga dari waktu. Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong seseorang untuk menyubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja. Penambahan waktu kerja tersebut dinamakan efek substitusi (*substitution effect*).



Sumber, Soleh (2007)

Gambar 2.2 penawaran tenaga kerja

gambar 2.2, kurva penawaran tenaga kerja mempunyai bagian yang melengkung ke belakang. Pada tingkat upah tertentu penyediaan waktu kerja individu akan bertambah apabila upah bertambah (dari W ke W_1). Setelah mencapai upah tertentu (W_1), pertambahan upah justru mengurangi waktu yang disediakan oleh individu untuk keperluan bekerja (dari W_1 ke W_N). Hal ini disebut *Backward Bending Supply Curve*.

Backward bending supply curve hanya dapat terjadi pada penawaran tenaga kerja yang bersifat perorangan. Hal ini berbeda dengan hubungan antara tingkat upah dan penawaran tenaga kerja secara keseluruhan. Dalam perekonomian yang lebih luas, semakin tingginya tingkat upah akan mendorong semakin banyak orang untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Orang-orang yang tadinya tidak mau bekerja pada tingkat upah yang rendah akan bersedia untuk bekerja dan ikut mencari pekerjaan pada tingkat upah yang lebih tinggi (Suparmoko, dalam Mahendra, 2014).

2.2.4 Teori Upah

Menurut Teori Neo Klasik karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan marginalnya, atau upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut kepada pengusaha (sumarsono 2009).

Sementara itu kajian tentang upah minimum yang dilakukan oleh Carl, Katz, dan Krueger (Nainggolan, 2009) menemukan suatu hasil bahwa peningkatan upah minimum ternyata malah meningkatkan jumlah pekerja. Kajian ini dilakukan pada beberapa restoran cepat saji di New Jersey dan Pennsylvania Amerika Serikat. Dalam kajian ini dijelaskan dalam restoran-restoran cepat saji di New Jersey meningkatkan upah minimum, sedangkan restoran-restoran cepat di Pennsylvania tidak menaikkan upah minimum pada saat yang sama. Menurut teori standar, seperti yang diungkapkan oleh Brown (Nainggolan, 2009) bahwa ketika pemerintah mempertahankan upah agar tidak mencapai tingkat equilibrium, hal itu dapat menimbulkan kekakuan upah yang menyebabkan pengangguran. Pengangguran ini terjadi ketika upah berada di atas tingkat yang menyeimbangkan penawaran dan permintaan, di mana jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah permintaan tenaga kerja. Oleh sebab itu peningkatan upah minimum mengurangi jumlah tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan, terutama bagi tenaga kerja yang tidak terdidik dan kurang berpengalaman.

Kenaikan upah yang tidak dibarengi dengan kenaikan kapasitas produksi akan menyebabkan pihak perusahaan akan mengurangi jumlah karyawannya, hal tersebut akan menurunkan tingkat permintaan tenaga kerja. Hal ini berbanding

terbalik dengan penawaran tenaga kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Mill (Jhingan, 2013), elastisitas penawaran tenaga kerja tinggi dalam menanggapi kenaikan upah, di karenakan upah yang di tetapkan melebihi pada upah yang di tawarka pada umumnya. Sehingga dengan kenaikan upah maka akan meningkatkan penawaran tenaga kerja.

2.2.5 Konsep Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Arsyad (Nainggolan, 2009) menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi daerah diartikan sebagai kenaikan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tanpa memandang apakah kenaikan itu lebih besar atau lebih kecil dari tingkat pertumbuhan penduduk atau apakah perubahan struktur ekonomi terjadi atau tidak. Hal ini berarti bahwa pertumbuhan ekonomi daerah secara langsung ataupun tidak langsung akan menciptakan lapangan kerja.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tolak ukur dari keberhasilan pembangunan ekonomi suatu daerah diantaranya adalah PDRB daerah tersebut dan pertumbuhan penduduk yang bermuara pada tingkat penawaran tenaga kerja.

PDRB menggambarkan kemampuan suatu daerah dalam mengelola sumber daya alam dan faktor-faktor produksi. PDRB juga merupakan jumlah dari nilai tambah yang diciptakan dari seluruh aktivitas ekonomi suatu daerah atau sebagai nilai produksi barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu daerah. Mengambil analisis makro Produk Domestik Regional Bruto, arsyad (Nainggolan, 2009) menjelaskan bahwa secara umum PDRB dapat dihitung berdasarkan harga konstan atau berdasarkan harga berlaku. PDRB menurut harga konstan adalah

merupakan ukuran kemakmuran ekonomi yang lebih baik, sebab perhitungan *output* barang dan jasa perekonomian yang dihasilkan tidak dipengaruhi oleh perubahan harga.

Suatu pandangan umum menyatakan bahwa tingkat pertumbuhan ekonomi (*growth*) atau dalam hal ini PDRB berkorelasi positif dengan tingkat penawaran tenaga kerja (penyerapan tenaga kerja), (*employment rate*). Berpijak dari teori pertumbuhan ekonomi yang dikemukakan oleh Solow, pertumbuhan produk nasional ditentukan oleh pertumbuhan dua jenis input pertumbuhan modal dan pertumbuhan tenaga kerja (penawaran tenaga kerja), kemajuan teknologi, dan peningkatan keahlian serta keterampilan tenaga kerja. Apabila terjadi penambahan modal, berarti terjadi peningkatan kegiatan usaha yang akan memperluas lapangan pekerjaan. produksi optimum baru akan diperoleh apabila diikuti dengan kemajuan teknologi dan peningkatan keterampilan tenaga kerja. Selanjutnya, produktivitas akan meningkat dan terjadilah pertumbuhan produk nasional sehingga terjadinya kesempatan kerja bagi pengangguran yang ini menawarkan tenaga untuk berkerja di wilayah tersebut (Afrizal, 2013).

2.2.6 Kosep Pengeluaran Pemerintah

menurut Dornbusch dan Fischer (Afrizal, 2013) Perubahan dalam pengeluaran pemerintah dan pajak akan mempengaruhi tingkat pendapatan. Hal ini menimbulkan kemungkinan bahwa kebijakan fiskal dapat digunakan untuk menstabilkan perekonomian. Jika perekonomian berada dalam resesi, pajak harus dikurangi atau pengeluaran ditingkatkan untuk menaikkan output. Jika sedang berada dalam masa makmur (booming) pajak seharusnya dinaikkan atau

pengeluaran pemerintah dikurangi agar kembali ke penggunaan tenaga kerja penuh.

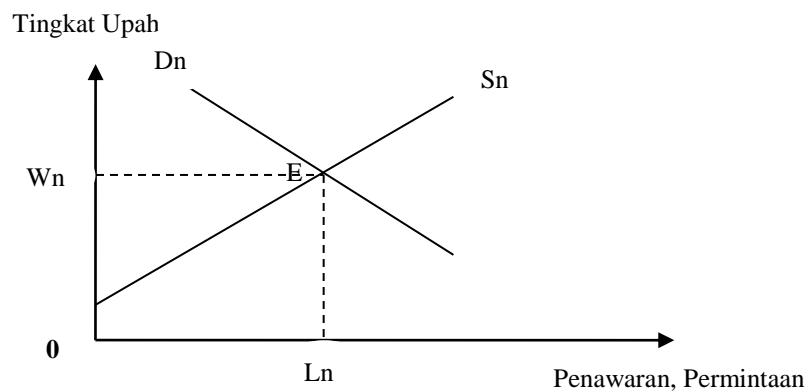
teori Keynes yang pada hakikatnya berpendapat bahwa perekonomian selalu menghadapi masalah pengangguran dan campur tangan pemerintah yang aktif dalam perekonomian akan membantu masalah ini. Salah bentuk campur tangan yang dapat dilakukan adalah dengan menjalankan kebijakan fiskal. Dalam hal ini Keynes mengisyaratkan kebijakan fiskal yang ekspansif melalui pengurangan pajak dan penambahan pengeluaran pemerintah (*Government Expenditure*) (Afrizal, 2013).

Menurut Mankiw (2007) Dalam masa inflasi biasanya kebijakan fiskal akan berbentuk mengurangi pengeluaran pemerintah dan meningkatkan pajak. Sebaliknya apabila pengangguran serius maka pemerintah berusaha menambah pengeluaran dan berusaha mengurangi pajak. Pengeluaran pemerintah dapat memperbesar output yang dihasilkan oleh suatu sector ekonomi selain itu, juga dapat menaikkan pendapatan masyarakat karena pengeluaran pemerintah akan menjadi penerimaan masyarakat sehingga mendorong permintaan agregat. Karena adanya kenaikan permintaan agregat sehingga mendorong produsen untuk meningkatkan output produksinya. Untuk itu produsen memerlukan tambahan input produksi dengan cara melakukan permintaan tenaga kerja dan penambahan modal untuk memenuhi penambahan output yang akan di hasilkan perusahaan.

2.2.6 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja untuk suatu daerah adalah perjumlahan penawaran dari seluruh angkatan kerja yang ada di daerah tersebut (Sn). Demikian

juga permintaan akan tenaga kerja dari suatu perusahaan merupakan fungsi tingkat upah yang berlaku. Jumlah permintaan akan tenaga kerja di suatu daerah tertentu, adalah perjumlahan permintaan dari seluruh pengusaha yang ada di daerah tersebut (D_n). Jumlah penawaran (S_n) dan permintaan (D_n) di daerah yang bersangkutan kembali menentukan tingkat upah dan jumlah penempatan untuk waktu-waktu berikutnya. Perpotongan antara penawaran dan permintaan disebut titik equilibrium, menentukan besarnya penempatan atau jumlah orang yang bekerja (L_n) dan tingkat upah yang berlaku (W_n) yang kemudian dipakai sebagai patokan baik oleh angkatan kerja maupun oleh pengusaha di daerah yang bersangkutan. S_n dan D_n dalam Gambar 2.2 dapat dipandang sebagai permintaan dan penawaran tenaga kerja untuk suatu daerah. Dimana baik buruh maupun pengusaha sepakat untuk menawarkan dan memperkerjakan sebanyak L_n tenaga kerja dengan tingkat upah W_n .

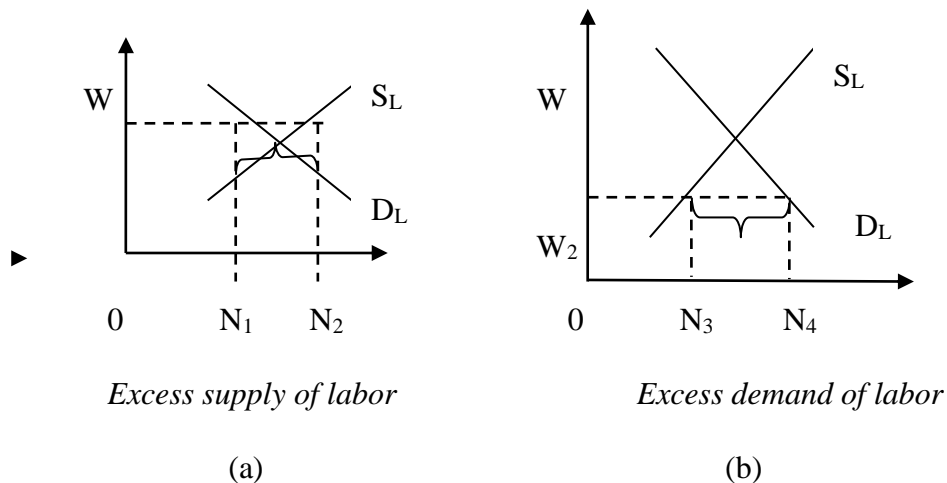


Sumber, maimun 2007

Gambar 2.3 Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Ketidakseimbangan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja pada suatu tingkat upah tertentu mungkin saja dapat terjadi dalam pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan ini dapat berupa:

- Lebih besarnya penawaran dibanding permintaan tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*).
- Lebih besarnya permintaan dibandingkan penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand of labor*).



Gambar 2.4 Berbagai Kondisi dalam Pasar Tenaga Kerja

Sumber: Kusumosuwidho, 1981

Pada Gambar 2.3 (a) terlihat adanya *excess supply of labor*. Pada tingkat upah W₁ penawaran tenaga kerja (S_L) lebih besar daripada permintaan tenaga kerja (D_L). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja adalah sebanyak N₂ sedangkan yang diminta hanya N₁. Dengan demikian ada orang yang menganggur pada tingkat upah W₁ sebanyak N₂ - N₁. Pada Gambar 2.4 (b) terlihat adanya *excess demand for labor*. Pada tingkat upah W₂ permintaan akan tenaga kerja (D_L) lebih besar dibandingkan penawaran tenaga kerja (S_L). Jumlah orang yang menawarkan dirinya untuk bekerja pada tingkat upah W₂ adalah sebanyak N₃ orang, sedangkan yang diminta adalah sebanyak N₄ orang.

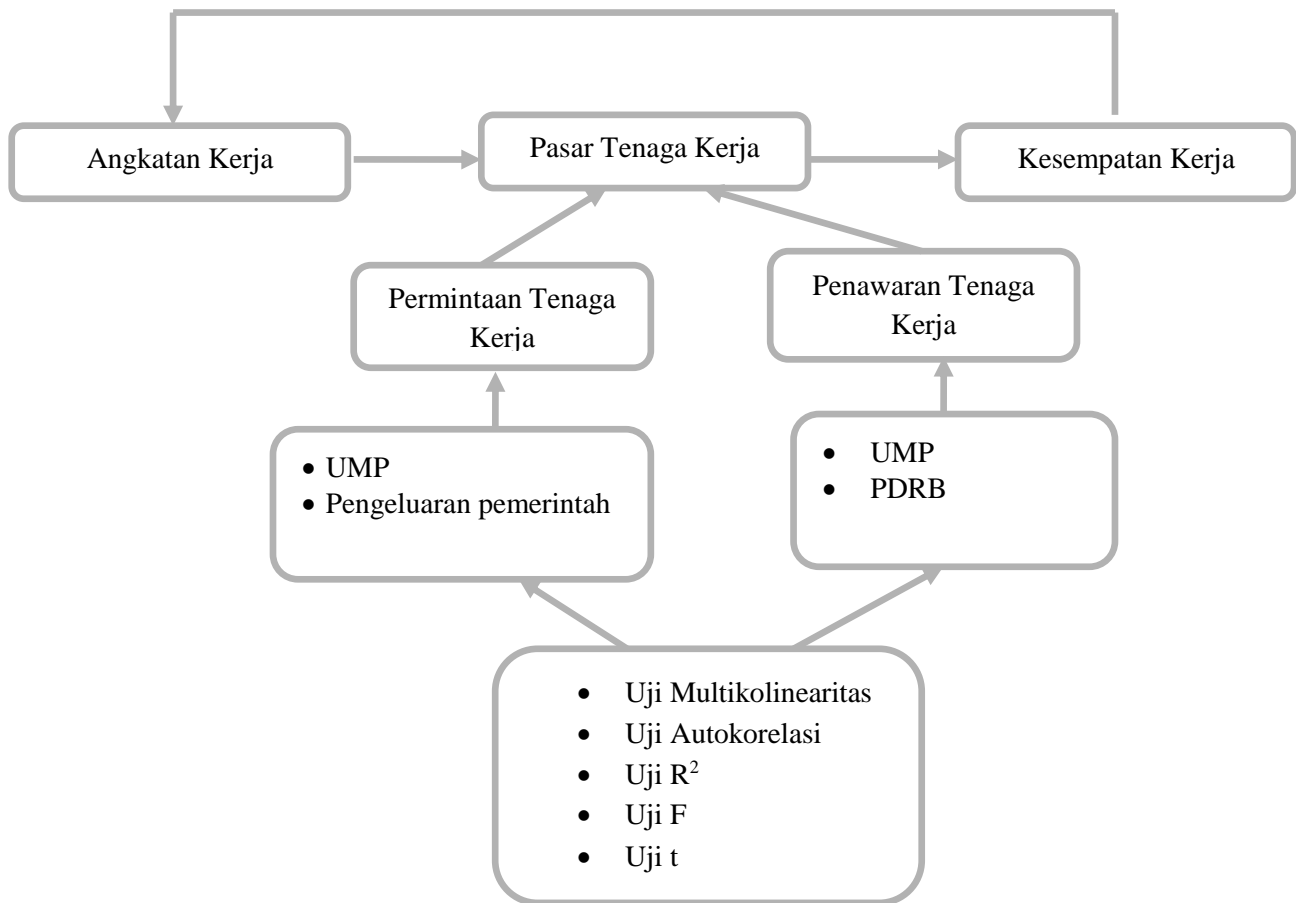
Menurut Teori Lewis dalam Mulyadi (2003), kelebihan penawaran tenaga kerja dalam suatu perekonomian bukan merupakan suatu masalah. Kelebihan

tenaga kerja di satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan *output* dan penyediaan tenaga kerja di sektor lain. Ada dua struktur di dalam perekonomian negara berkembang, yaitu sektor kapitalis modern dan sektorsubsisten terbelakang. Sektor subsisten terbelakang mempunyai kelebihan penawaran tenaga kerja dan tingkat upah relatif murah daripada sektor kapitalis modern. Lebih murah biaya upah tenaga kerja asal pedesaan akan dapat menjadi pendorong bagi perusahaan di perkotaan untuk memanfaatkan tenaga kerja tersebut dalam pengembangan industri modern perkotaan. Selama berlangsungnya proses industrialisasi, kelebihan penawaran tenaga kerja di sektor subsisten akan diserap.

Keseimbangan dalam permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja bagi Kaum Klasik akan selalu terjadi karena adanya upah yang fleksibel dan semua pelaku ekonomi bereaksi secara cepat dan rasional terhadap adanya perubahan harga. Kondisi yang demikian menyebabkan tidak mungkin terjadi pengangguran sukarela. Pengangguran sukarela terjadi karena mereka tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Kelebihan jumlah tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja akan mendorong tingkat upah turun. Menurunnya tingkat upah berarti menurunnya biaya marginal dalam menghasilkan output. Akibatnya, biaya produksi turun dan permintaan akan hasil produksi kembali meningkat. Selanjutnya kondisi ini akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja, sehingga terbentuk titik keseimbangan baru dengan upah yang lebih rendah dan kondisi *full employment* dapat tercapai kembali (Boediono, 2005)

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara diasumsikan dipengaruhi oleh tingkat upah minimum dan pengeluaran pemerintah. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja, dengan semakin tinggi tingkat upah maka pihak perusahaan akan mengurangi jumlah permintaan tenaga kerja. Jika dihubungkan dengan Pengeluaran pemerintah maka semakin tinggi Pengeluaran pemerintah maka permintaan tenaga kerja semakin tinggi. penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara diasumsikan dipengaruhi oleh upah dan PDRB. Semakin tinggi tingkat upah maka keinginan seseorang untuk bekerja akan semakin bertambah. Hal ini berarti bahwa penawaran tenaga kerja di daerah tersebut akan bertambah. jika dihubungkan dengan PDRB maka semakin tinggi PDRB maka penawaran tenaga kerja semakin tinggi. Selanjutnya, Dengan melihat asumsi bahwa variabel-variabel yang berpengaruh dalam permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara adalah upah minimum dan pengeluaran pemerintah, sedangkan variabel yang berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara adalah upah minimum dan PDRB. Maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagaimana pada gambar 2.5.



Gambar 2.5 Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan dan penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, dan beberapa penelitian sebelumnya, serta landasan teori yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Diduga Variabel Upah Minimum berpengaruh negatif sedangkan variabel pengeluaran pemerintah berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara.

2. Diduga bahwa variabel upah minimum dan variabel PDRB berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat statistik Sulawesi Tenggara dalam angka, dinas tenaga kerja, dan sumber-sumber lainnya, yaitu jurnal-jurnal dan hasil penelitian yang terkait pada kurun waktu 1999-2013 .

3.2 variabel dan Desain Penelitian

3.2.1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada empat yaitu variabel *independen* atau variabel bebas ,

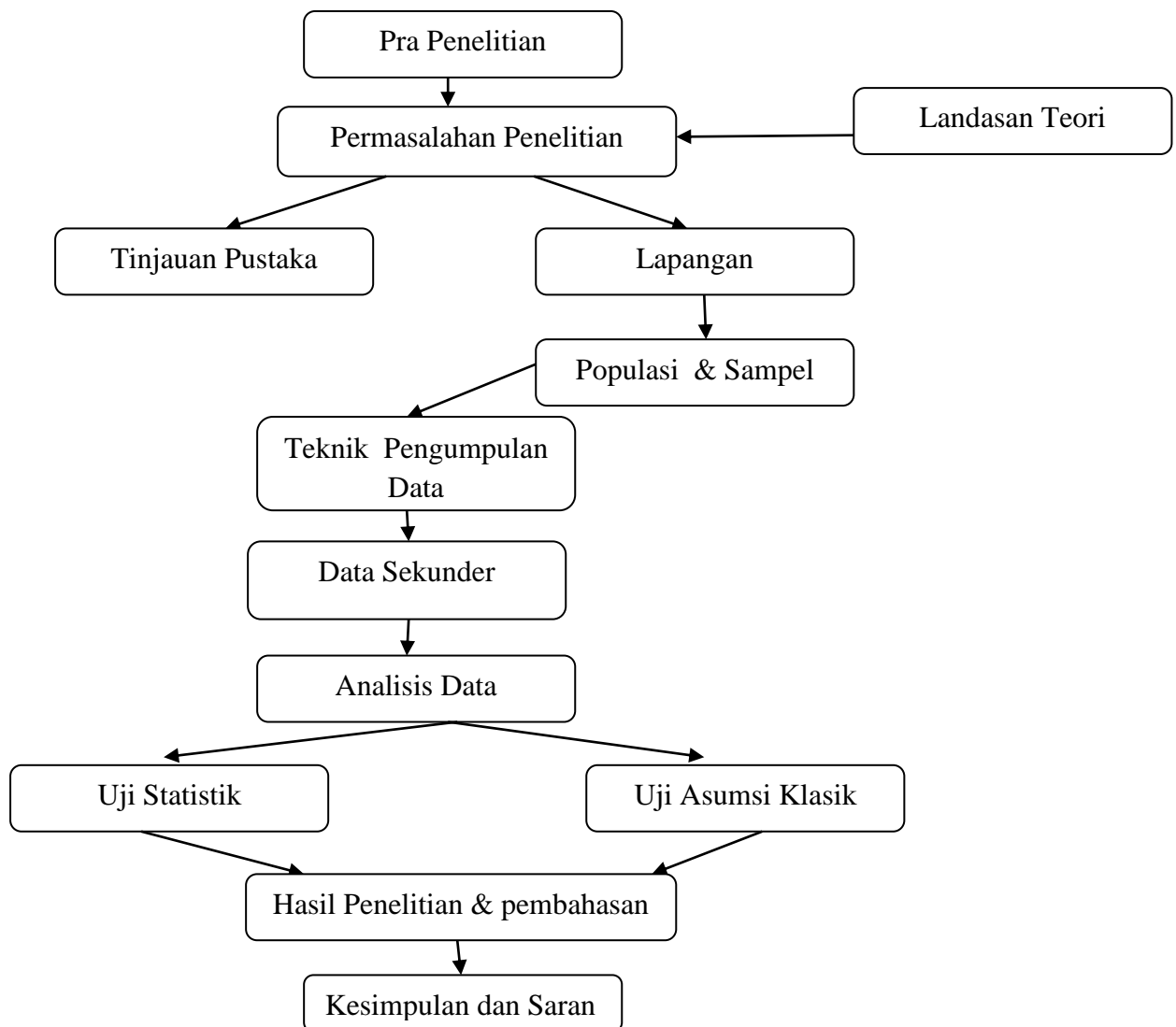
a. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel yang lain ingin diketahui. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah upah minimum, pengeluaran pemerintah dan produk domestik regional bruto (PDRB).

b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang diukur untuk mengetahui besarnya efek/pengaruh variabel yang lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah permintaan dan penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara

Desain penelitian merupakan suatu rancangan atau tata cara untuk melakukan penelitian dalam rangka memperoleh data yang dibutuhkan atas dasar variabel tersebut diatas.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh data mengenai upah, minimum, pengeluaran pemerintah, dan PDRB permintaan tenaga kerja serta penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah data upah minimum, pengeluaran pemerintah dan PDRB, permintaan tenaga kerja serta penawaran tenaga kerja dalam sepuluh tahun terakhir (1999-2013).

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Ada beberapa variabel dalam penelitian ini yang menjadi objek dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

a. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan dalam memproduksi barang. Dalam penelitian ini, data yang digunakan untuk melihat perkembangan permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara adalah data tentang jumlah penduduk yang bekerja. Variabel ini dalam satuan jiwa.

b. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Ukuran dari penawaran tenaga kerja yang

digunakan adalah angkatan kerja di Sulawesi Tenggara. Variabel ini dalam satuan jiwa.

c. Upah Minimum

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerja di Sulawesi Tenggara pada suatu tahun tertentu. Variabel ini dalam satuan rupiah per bulan.

d. Pengeluaran pemerintah adalah suatu tindakan pemerintah untuk mengatur jalannya perekonomian dengan cara menentukan besarnya penerimaan dan pengeluaran pemerintah setiap tahunnya, yang tercermin dalam dokumen Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) untuk nasional dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) untuk daerah atau regional. Pengeluaran pemerintah dalam penelitian ini menggunakan satuan rupiah per tahun di Sulawesi Tenggara.

e. PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) adalah jumlah nilai data yang ditambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah atau jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi di suatu wilayah. Perhitungan PDRB dalam penelitian ini atas dasar harga konstan di gunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi dari tahun ke tahun dalam satuan rupiah di Sulawesi Tenggara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Library research adalah penelitian yang diadakan pada perpustakaan dengan tujuan mendapatkan keterangan berupa teori-teori, yang bersumber dari buku-buku, artikel-artikel yang berhubungan dengan objek yang akan dibahas.

2. *Field Research* (Penelitian Lapangan).

Field Research (Penelitian Lapangan) adalah penelitian yang diadakan pada Instansi-Instansi terkait dalam hal ini yaitu Badan Pusat Statistik (BPS) dan dinas ketenagakerjaan dengan tujuan untuk mendapatkan data-data sekunder yang dibutuhkan.

3.6 Rancangan Analisis data

3.6.1 Uji Statistik

Untuk mengetahui hipotesis yang digunakan, maka digunakan model analisis regresi Linier Berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh upah, pertumbuhan investasi, dan pengeluaran pemerintah terhadap permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara serta pengaruh upah, investasi, dan PDRB terhadap penawaran tenaga kerja dengan menggunakan persamaan berikut :

$$QdTK_t = \beta_0 UMP_t^{\beta_1} PP_t^{\beta_2} e^{1t} \dots\dots\dots (1)$$

$$QsTK_t = \beta_0 PDRB_t^{\beta_1} UMP_t^{\beta_2} e^{2t} \dots\dots\dots (2)$$

Selanjutnya, persamaan model regresi non Linier berganda diatas diubah menjadi persamaan linear sebagai berikut :

$$L_n QdTK_t = \beta_0 + \beta_1 L_n UMP_t + \beta_2 L_n PP_t + e_{1t} \dots\dots\dots (3)$$

$$L_n QsTK_t = \beta_3 + \beta_4 L_n PDRB_t + \beta_5 L_n UMP_t + e_{2t} \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan :

$QdTK$ = Permintaan Tenaga kerja (jiwa)

$QsTK$ = Penawaran Tenaga kerja (jiwa)

β_0 =Intercep/konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi

UMP = Upah Minimum Provinsi (Rupiah)

PP = Pengeluaran Pemerintah (Rupiah)

$PDRB$ = Produk Domestik Regional Bruto (Rupiah)

e = kesalahan pengganggu

t = *time-series*

3.6.2 Pengujian Hipotesis

3.6.2.1 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar persentase variasi dalam variabel terikat pada model yang diterangkan oleh variabel bebasnya (Gujarati, 2004). Dimana apabila nilai R^2

mendekati 1 maka ada hubungan yang kuat dan erat antara variabel terikat dan variabel bebas dan penggunaan model tersebut dibenarkan.

Menurut Gujarati (2004) koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang dapat dinyatakan dalam persentase. Namun tidak dapat dipungkiri ada kalanya dalam penggunaan koefisien determinasi (R^2) terjadi bias terhadap satu variabel bebas yang dimasukkan dalam model. Sebagai ukuran kesesuaian garis regresi dengan sebaran data, R^2 menghadapi masalah karena tidak memperhitungkan derajat bebas. Sebagai alternatif digunakan *corrected* atau *adjusted R^2* yang dirumuskan :

$$AdjR^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{(n-1)}{(n-k)} \dots\dots\dots (5)$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

3.6.2.2 Uji Statistik F (uji secara bersama-sama)

Uji simultan (F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi secara bersama-sama digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan tertentu. Pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi secara bersama-sama digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan tertentu, yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hit} = \frac{ESS/(k-1)}{RSS/(n-K)} \dots\dots\dots(6)$$

$$F_{tabel} = [(k - 1) : (n - k) ; \alpha]$$

Keterangan:

α : Tingkat Signifikan atau kesalahan tertentu

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah variabel tidak termasuk intercep

(Rahim, 2012)

3.6.2.3 Uji statistik t (uji signifikan secara individu).

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui apakah masing masing variabel independen dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara nyata. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima (signifikan) dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima (tidak signifikan). Uji t digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak, di mana tingkat signifikan yang digunakan 5%.

Selanjutnya pengujian terhadap koefisien regresi secara individu (parsial) digunakan uji t dengan tingkat kepercayaan tertentu. dengan rumus :

$$t_{hit} = \frac{\beta_i}{s\beta_i} \dots\dots\dots(7)$$

$$t_{tabel} = [(n - k) ; \alpha/1]$$

Keterangan:

β_i : koefisien regresi ke-i

$S\beta_i$: kesalahan standar koefisien regresi ke- i

(Rahim,2012)

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data terbebas dari masalah multikoleinaritas, dan autokorelasi . uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best linier unbiased Estimator= BLUE*) yang berarti model regresi tidak mengandung masalah.

3.6.3.1 Asumsi Autokorelasi

Asumsi autokorelasi merupakan asumsi residual yang memiliki komponen/nilai yang berkorelasi berdasarkan waktu (urutan waktu) pada himpunan data itu sendiri. Pada pengujian asumsi ini, diharapkan asumsi Autokorelasi tidak terpenuhi. Penyebab terjadinya kasus autokorelasi adalah:

1. Terdapat variabel prediktor penting yang tidak di masukkan kedalam model regresi
2. Pola hubungan antara y dan x tidak linear (kuadratik, Kubik, atau nonlinear) ketika digambarkan dalam *scatterplot*
3. Data pengamatan yang diambil merupakan data yang dicatat menurut waktu tertentu (data *time series*), seperti: perjam, harian, mingguan, bulanan, triwulan, kuartal, dan tahunan.
4. Adanya Manipulasi Data yang menyebabkan residual data terbentuk secara sistematis.

Berikut diberikan cara-cara mengidentifikasi adanya kasus Autokorelasi:

1. Pengujian Durbin-Watson yang menguji adanya autokorelasi pada lag-1. Pada tabel Durbin-Watson diperoleh *output* tabel, yaitu nilai Durbin-Watson batas bawah (d_L) dan batas atas (d_U). Kriteria pemeriksaan asumsi Autokorelasi residual menggunakan nilai Durbin-Watson (d), yaitu :

- Jika $d < 2$ dan $d < d_L$, maka residual bersifat autokorelasi positif.
- Jika $d < 2$ dan $d < d_U$, maka residual tidak bersifat autokorelasi.
- Jika $d < 2$ dan $d_L \leq d \leq d_U$, maka hasil pengujian tidak dapat disimpulkan.
- Jika $d > 2$ dan $4 - d < d_L$, maka residual bersifat autokorelasi negatif.
- Jika $d > 2$ dan $4 - d > d_U$, maka residual tidak bersifat autokorelasi.
- Jika $d > 2$ dan $d_L \leq 4 - d \leq d_U$, maka hasil pengujian tidak dapat disimpulkan.

2. Pengujian *Autocorrelation Function* (ACF) yang menguji adanya autokorelasi pada lag-1, lag-2, lag-3, dan seterusnya. Pada uji ACF, kasus autokorelasi terjadi ketika ada lag pada plot ACF yang keluar batas signifikansi (*margin error*).

3. Pengujian Autokorelasi lainnya, seperti: Uji Breusch-Godfrey dan UJI Ljung-Box (gunakan *software EVIEWS*).

pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Runs test*. Pengujian *Runs test* termaksud dalam statistik nonparametrik yang dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi atau tidak. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Run test digunakan untuk melihat apakah residual terjadi secara random atau tidak.

Uji run test akan memberikan kesempatan yang pasti jika terjadi masalah pada durbin Watson test yang nilai df terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$ yang akan menyebabkan tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti atau ragu-ragu dalam pengujian yang tidak meyakinkan jika menggunakan DW test.

Dibawah hipotesis nol yang menyatakan bahwa hasil yang berurutan (dalam hal ini residual) bersifat independen dan diasumsikan bahwa $N_1 > 10$ dan $N_2 > 10$, jumlah run (secara otomatis) terdistribusi normal dengan.

$$\text{Rata-rata (mean): } E(R) = \frac{2N_1 N_2}{N} + 1 \dots\dots\dots (8)$$

$$\text{Varians: } \sigma_R^2 = \frac{2N_1 N_2 (2N_1 N_2 - N)}{(N)^2} \dots\dots\dots (9)$$

Keterangan :

N = Jumlah total observasi = $N_1 + N_2$

N_1 = Jumlah simbol + (yaitu residual yang +)

N_2 = Jumlah simbol - (yaitu residual yang -)

R = Jumlah Run

Jika hipotesis nol keacakan dapat berkesinambungan, dengan mengikuti sifat-sifat distribusi normal, kita dapat mengekspektasikan bahwa

$$\text{Prob} [E(R) - 1,96\sigma_R \leq R \leq E(R) + 1,96\sigma_R] = 0,95$$

Yakni, ada Probabilitas sebesar 95% bahwa interval sebelumnya akan menyertakan R terobservasi.

3.6.3.2 Uji multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan pada tujuan penelitian pertama dan kedua. (Rahim, 2012) mengemukakan bahwa multikolinearitas atau kolinearitas ganda merupakan kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel yang terdapat pada model. Penyimpanan asumsi klasik pada deteksi dengan berbagi cara melihat hasil koefisien kolerasi antar variabel.

Penelitian ini menggunakan VIF yang terdapat pada program *statistical of progame for service solution* (SPSS) statistics 17. dirumuskan sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1-R^2_j} \dots\dots\dots(10)$$

R^2 diperoleh dari regresi auxiliary antara variabel independen (Rahim, 2012) atau koefisien determinasi antara variabel bebas ke- j dengan variabel bebas lainnya. Selanjutnya jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terdapat multi. (Rahim, 2012) Tindakan perbaikan multikolearitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu mengeluarkan salah satu variabel yang berkolerasi, tetapi perlu memperhitungkan bias spesifikasi dalam model (Rahim, 2012). Cara lain menambah variabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Keadaan Geografi Sulawesi Tenggara

Sulawesi Tenggara terletak antara $02^{\circ}45'$ - $06^{\circ}15'$ Lintang Selatan dan $120^{\circ}45'$ - $124^{\circ}45'$ Bujur Timur yang berbatasan:

- Sebelah Utara : Provinsi Sulawesi Selatan dan Provinsi Sulawesi Tengah
- Sebelah Selatan : Provinsi NTT dan laut flores
- Sebelah Timur : Provinsi Maluku dan laut banda
- Sebelah Barat : Provinsi Sulawesi Selatan dan teluk bone

Luas wilayah Sulawesi Tenggara tercatat 110.000 km^2 merupakan perairan atau laut sedangkan wilayah daratan seluas 38.140 km^2 persegi yang meliputi 14 kabupaten/kota.

Dari segi kependudukan, Sulawesi Tenggara pada tahun 2013 jumlah penduduknya mencapai 2.396.713 jiwa yang terdiri dari laki-laki 1.203.539 jiwa dan perempuan 1.193.174 jiwa, yang tersebar di 14 Kabupaten/Kota.

Tabel 4.1 Luas Wilayah Sulawesi Tenggara Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2013.

No	Kabupaten/Kota	Km ²	Persentase
1	Buton	2675.25	7.01
2	Muna	2890.41	7.58
3	Konawe	5798.94	15.2
4	Kolaka	2916.42	7.65
5	Konawe Selatan	4514.2	11.84
6	Bombana	3056.08	8.01
7	Wakatobi	425.97	1.12
8	Kolaka Utara	3391.62	8.89
9	Buton Utara	1996.59	5.23
10	Konawe Utara	4877.46	12.79
11	Kolaka Timur	4001.96	10.49
12	Konawe Kepulauan	993.51	2.6
13	Kota Kendari	295.89	0.78
14	Kota Bau-Bau	305.7	0.8
Jumlah		38140	100

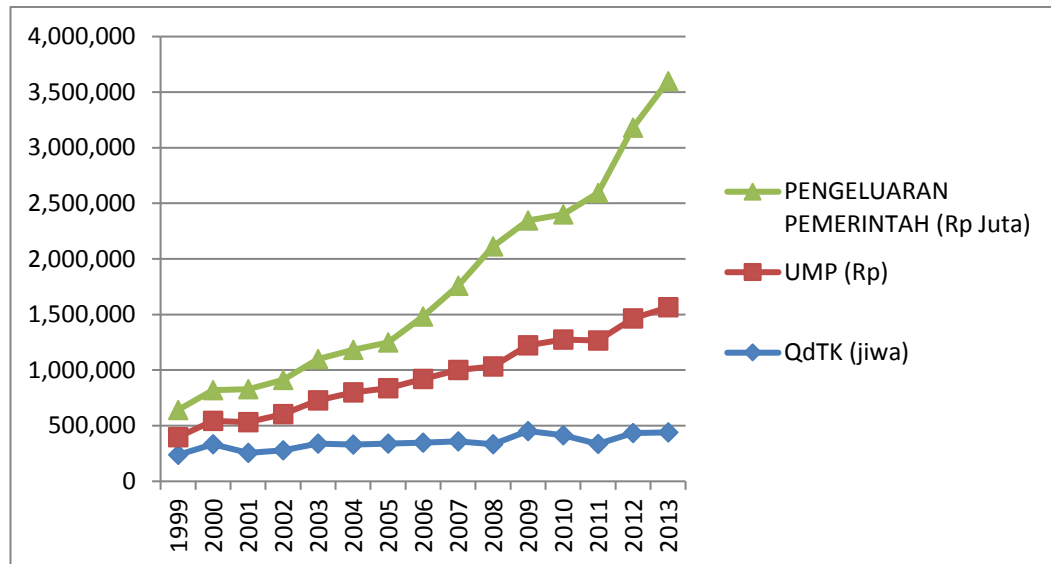
Sumber : BPS Sulawesi Tenggara dalam Angka 2013.

Yang terluas dari 14 Kabupaten tersebut adalah Kabupaten Konawe yaitu 5798.94 km² dan tersempit adalah Kota Kendari dengan luas wilayah 305.70 km².

4.2 Perkembangan Jumlah Permintaan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya

Analisis tentang permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara didasarkan pada jumlah penduduk yang bekerjanya. Hal tersebut dapat menggambarkan seberapa besar tingkat permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Berdasarkan perhitungan dari Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah angkatan kerja yang bekerja di Sulawesi Tenggara pada tahun 1999-2013 mengalami fluktuasi. Begitupun dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya. Berikut data permintaan tenaga kerja, UMP, dan Pengeluaran Pemerintah di Sulawesi Tenggara tahun 1999-2013 ditunjukkan pada grafik 4.1

Grafik 4.1 : Perkembangan Permintaan Tenaga kerja, UMP, dan Pengeluaran Pemerintah Sulawesi Tenggara tahun 1999-2013



Sumber : BPS Sulawesi Tenggara dalam Angka 2013.

Pada grafik 4.2 terlihat bahwa permintaan tenaga kerja yang ada di Sulawesi Tenggara dari tahun 1999-2013 mengalami fluktuasi. Pada tahun 1999 permintaan tenaga kerja yang ada di Sulawesi Tenggara sebesar 238,098 jiwa. Selanjutnya, Pada tahun 2004-2007 jumlah permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara mengalami peningkatan setiap tahunnya, hingga mencapai angka 360,316 jiwa. Hal ini disebabkan karena meningkatnya Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan oleh pemerintah. Pada tahun 2009 permintaan tenaga kerjatersebut naik sebesar 452,741 jiwa. Hal ini disebabkan oleh seiring dengan peningkatan jumlah penduduk Sulawesi Tenggara yang memasuki usia produktif. Hingga pada tahun 2013 jumlah permintaan tenaga kerja yang ada di Sulawesi Tenggara mencapai angka 439,768 jiwa .

Dari data upah minimum diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 1999 upah minimum perbulan yang berlaku di Sulawesi Tenggara sebesar

Rp.160.000,00. Pada tahun 2001 upah minimum perbulan yang berlaku di Sulawesi Tenggara sebesar Rp.275,000,00. Kemudian, pada tahun 2002, meningkat menjadi Rp.325,000,00 Pada tahun 2003, kembali meningkat menjadi Rp.390,000,00 hingga pada tahun 2013 terus mengalami peningkatan mencapai Rp.1,125,200,00. Peningkatan tersebut didorong oleh peningkatan kebutuhan hidup layak di Sulawesi Tenggara serta bagian dari upaya untuk meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja.

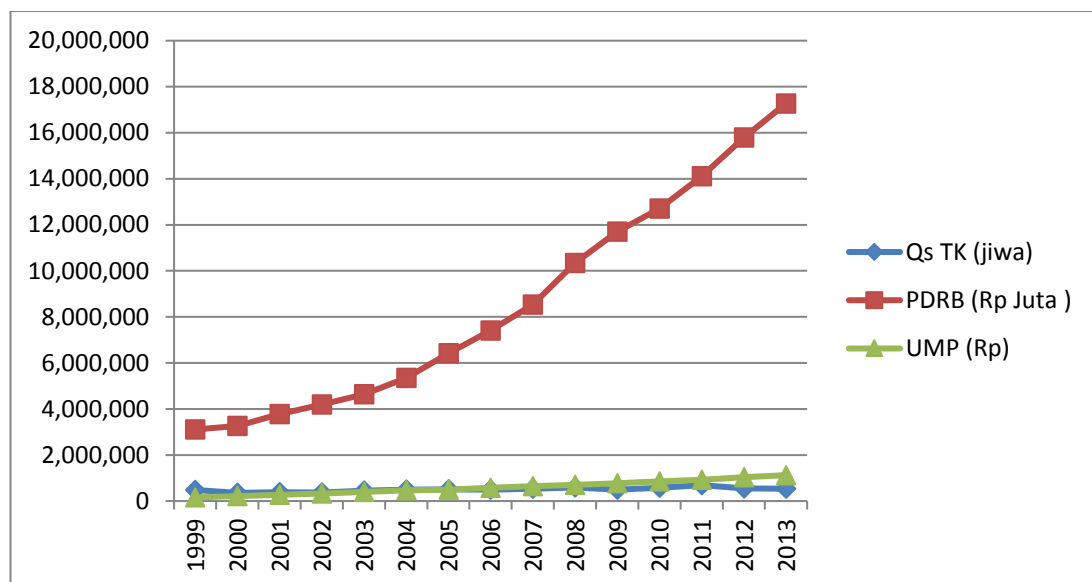
Selanjutnya Pengeluaran pemerintah di sulawesi tenggara pada tahun 1999 sebesar Rp243,892 juta di mana keadaan perekonomian yang mulai membaik setelah krisis moneter yang menimpa Indonesia pada tahun 1998, yang kemudian terus meningkat dari tahun 2000-2013. Pengeluaran pemerintah terbesar terjadi pada tahun 2011 sebesar Rp1,328,025 juta. Hal ini disebabkan karena meningkatnya pendapatan asli daerah dan pendapatan di sector pajak, terutama pada pajak kendaraan bermotor. sedangkan pengeluaran pemerintah terkecil terjadi pada tahun 2009 sebesar Rp1,125,688 juta. Sedangkan rata-rata kenaikan pengeluaran pemerintah selama periode tahun 1999-2013 adalah sebesar Rp 801,071 juta. Meningkatnya pengeluaran pemerintah setiap tahunnya memberikan dampak positif terhadap terciptanya lapangan kerja sehingga memberikan dampak terhadap permintaan tenaga kerja.

4.3 Perkembangan penawaran tenaga kerja, PDRB dan UMP Di Sulawesi Tenggara Periode 1999-2013

Ukuran yang paling lazim digunakan untuk melihat penawaran tenaga kerja di suatu daerah adalah dengan melihat jumlah Angkatan Kerjanya. Keadaan

penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara yang diukur dari data angkatan kerjanya dari tahun 1999-2013 terus mengalami fluktuasi. sedangkan dengan data PDRB dan UMP di Sulawesi Tenggara tahun 1999-2013 terus mengalami peningkatan. Berikut data angkatan kerja, PDRB dan Upah Minimum Provinsi di Sulawesi Tenggara Tahun 1999-2013 ditunjukkan pada tabel 4.3.

Grafik 4.2 :Perkembangan Penawaran Tenaga Kerja, PDRB dan Upah Minimum Provinsi di Sulawesi Tenggara Tahun 1999-2013.



Sumber : BPS Sulawesi Tenggara dalam Angka 2013.

Pada grafik 4.2 dapat dilihat bahwa PDRB Sulawesi Tenggara dari tahun ke tahun mengalami perkembangan positif. Pada tahun 1999, PDRB Sulawesi Tenggara tercatat Rp.3,109,365.32 juta. Setiap tahunnya PDRB Sulawesi Tenggara terus mengalami peningkatan, peningkatan PDRB tertinggi terjadi pada tahun 2011 sebesar Rp14,103,098.48 juta, sedangkan peningkatan terendah terjadi pada tahun 2000 sebesar Rp3,258,923.42 juta serta rata-rata kenaikan PDRB Sulawesi Tenggara selama 1999-2013 sebesar Rp8,962,949 juta. pesatnya peningkatan PDRB saat itu, bersamaan dengan gencarnya pembangunan

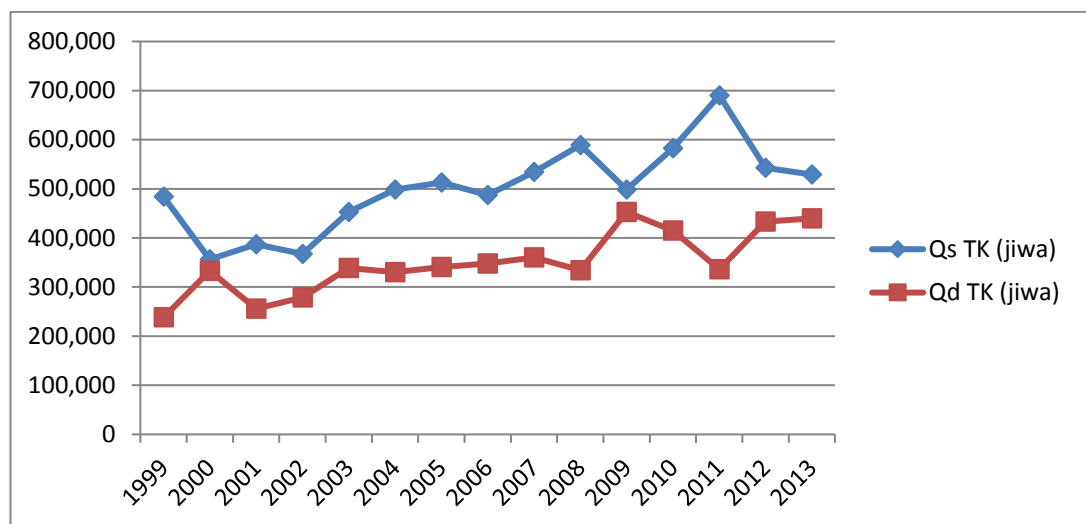
infrastruktur yang mendorong perputaran ekonomi, bersamaan dengan gencarnya pembangunan infrastruktur yang mendorong perputaran ekonomi, seperti pembangunan bandara Haluoleo, Pelabuhan, dan sarana wisata Wakatobi. Pada tahun 2013 PDRB Sulawesi Tenggara naik sebesar 1,486,598.16 dari tahun sebelumnya. Peningkatan ini disebabkan Sulawesi Tenggara menjadi pintu masuk untuk melakukan distribusi barang dan jasa untuk kawasan Indonesia timur setelah Makassar. Peningkatan PDRB Sulawesi Tenggara juga dipengaruhi oleh dunia perdagangan dimana jumlah ekspor pada tahun 2010 meningkat menjadi 7,587,152.44 Ton, dimana pada tahun 2009 hanya sebesar 4,354,240.04 Ton.

Selanjutnya data upah minimum diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 1999 upah minimum perbulan yang berlaku di Sulawesi Tenggara sebesar Rp.160.000,00. Pada tahun 2001 upah minimum perbulan yang berlaku di Sulawesi Tenggara sebesar Rp.275,000,00. Kemudian, pada tahun 2002, meningkat menjadi Rp.325,000,00 Pada tahun 2003, kembali meningkat menjadi Rp.390,000,00 hingga pada tahun 2013 terus mengalami peningkatan mencapai Rp.1,125,200,00. Peningkatan tersebut didorong oleh peningkatan kebutuhan hidup layak di Sulawesi Tenggara serta bagian dari upaya untuk meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja.

4.4 Trend Perkembangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara Periode 1999-2013

Keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan terjadi apabila pencari kerja menerima pekerjaan yang ditawarkan pada tingkat upah tertentu dan perusahaan bersedia memperkerjakan tenaga kerja pada tingkat upah

itu pula. Keseimbangan antara permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenagakerja tidak pernah terjadi di Sulawesi Tenggara periode 1999-2013. Ketika terjadi keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja di suatu daerah, maka tidak akan pula terdapat pengangguran di daerah tersebut. Berikut trend perkembangan antara permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara periode 1999-2013 yang mengalami fluktuasi yang cenderung meningkat setiap tahunnya:



Sumber : BPS Sulawesi Tenggara dalam Angka (2013).

Berdasarkan grafik 4.1 menunjukkan bahwa perkembangan penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara periode 1999-2013 masih lebih besar dibandingkan perkembangan jumlah permintaan tenagakerjanya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa jumlah lapangan pekerjaan di Sulawesi Tenggara masih belum mampu menyerap seluruh angkatan kerja yang berakibat masih adanya pengangguran baik itu pengangguran yang terdidik maupun tidak terdidik. Keadaan ini merupakan suatu permasalahan di sektor ketenagakerjaan karena terjadi kelebihan pencari kerja di dalam pasar kerja. Seiring dengan

pertambahan jumlah penduduk maka jumlah pencari kerja terus bertambah dari tahun ke tahun, sedangkan jumlah permintaan tenaga kerja yang tersedia sangat kecil sehingga hal ini berdampak semakin banyaknya jumlah pengangguran. Jumlah tenaga kerja yang terserap pada pasar kerja tentunya berhubungan dengan pencapaian pembangunan ekonomi daerah.

4.5 Hasil Penelitian

4.5a. Hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara tahun 1999-2013.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil.

Tabel 4.5a. Hasil Analisis Faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara Periode 1999-2013

Variabel Independen	T.H	B	t _{hitung}	Sig.	VIF
Upah Minimum Provinsi	-	0,151***	3,087	0,009	1,618
Pengeluaran Pemerintah	+	0,154*	1,991	0,070	1,618
Intersept					8,649
Adjusted R ²					69,7%
F _{hitung}					17,067
DW					2,502
N					15

Sumber : Hasil Data Sekunder Setelah diolah, 2016

Ket. : *** = signifikan pada tingkat kesalahan 1 % (0,01) atau tingkat kepercayaan 99%.

* = signifikan pada tingkat kesalahan 10 % (0, 10) atau tingkat kepercayaan 90%.

T.H = tanda harapan

Tabel 4.5a diatas menunjukkan Analisis faktor yang berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara dengan tujuan pembangunan daerah

melalui peningkatan penyerapan tenaga kerjanya menggunakan model analisis regresi berganda dan pengujian asumsi klasik multikolinearitas dan autokorelasi.

Berdasarkan analisis regresi yang digunakan pada bab III maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$\text{LnQdTK}_t = 8,649 \text{ UMP}_t^{0,151} \text{PP}_t^{0,154} e^{1t} \dots\dots\dots(4.1)$$

$$\begin{aligned} \text{QdTK}_t &= \text{antiLn } 8,649 \text{ UMP}_t^{0,151} \text{PP}_t^{0,154} e^{1t} \\ &= 0.041433 \text{ UMP}_t^{0,151} \text{PP}_t^{0,154} e^{1t} \dots\dots\dots(4.2) \end{aligned}$$

Hasil uji multikolineritas dengan metode *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan atau mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas atau kolinearitas ganda, yaitu nilai VIF tidak lebih besar dari 10 (variabel UMP=1,618 dan Pengeluaran Pemerintah = 1,618).

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Hasil uji autokorelasi dengan metode Durbin-Watson (DW) dengan nilai $DW = 2,502$, nilai $d_L = 0,591$ dan $d_U = 1,464$ yang berarti $DW > 2$ dan $4 - d > d_U$ ($4 - 2,502 = 1,498 > 1,464$), artinya hasil pegujian tidak terjadi autokorelasi

Pada uji ketepatan model atau kesesuaian model (*goodness of fit*) dari nilai adjusted R^2 menunjukkan variabel independen pada model faktor yang berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja di sulawesi Tenggara yang disajikan dapat menjelaskan yaitu besarnya presentase sumbangan variabel bebas sebesar 69,7% terhadap variasi (naik turunnya) variabel tidak bebas sedangkan lainnya sebesar 30,3% merupakan sumbangan dari faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Hasil uji F menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara berpengaruh pada tingkat kesalahan 10% (tabel 4.5a). Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa dengan nilai $F_{hitung} = 17,067 > f_{tabel} = 6,927$, Hal tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata terhadap permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Selanjutnya pengaruh secara individu (parsial) dari masing-masing variabel independen terhadap permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara digunakan uji t.

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan model secara parsial atau menguji keberartian pengaruh variabel independen (Upah Minimum Provinsi dan pengeluaran pemerintah) terhadap variabel dependennya (permintaan tenaga kerja) pada taraf nyata α yang digunakan adalah 0,01 (1%) dan 0,10 (10%). Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa UMP dengan nilai $t_{hitung} = 3,087 > t_{tabel} = 3,033$, artinya UMP berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Pengeluaran pemerintah dengan nilai $t_{hitung} = 1,991 < t_{tabel} = 1,782$, artinya pengeluaran pemerintah di Sulawesi Tenggara berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara.

Nilai intersep / konstanta sebesar 8,649 pada faktor yang berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa tanpa variabel independen (upah minimum regional dan pengeluaran pemerintah) maka nilai permintaan tenaga kerja akan meningkat sebesar 8,649%.

a. Pengaruh Upah Minimum Provinsi terhadap Permintaan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara periode 1999-2013.

Nilai koefisien variabel UMP sebesar 0,151%, artinya setiap kenaikan UMP sebesar 1 % maka akan menaikkan permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara sebesar 0,151%. UMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar $0,009 < \alpha = 0,01$ (tabel 4.4a). Secara empiris setiap kenaikan rata-rata UMP di Sulawesi Tenggara tahun 1999-2013 sebesar Rp. 597.233 maka akan meningkatkan permintaan tenaga kerja sebesar 348.963 jiwa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UMP memberikan pengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Hal tersebut dikarenakan kenaikan UMP dari tahun 1999-2013 di kota Makassar seiring dengan peningkatan pada produktivitas tenaga kerjanya pula. Dengan naiknya produktivitas tenaga kerja mengakibatkan pada penambahan produksi sehingga hal tersebut akan menambah jumlah permintaan tenaga kerja untuk memproduksi barang/jasa tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2014) yang menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di kota Malang. Penelitian ini juga tidak sejalan teori neoklasik yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat upah di suatu daerah maka permintaan tenaga kerja di daerah tersebut akan menurun. Menurut Sumarsono (2009), perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.
- b) Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).

Kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan

input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

b. Pengaruh Pengeluaran Pemerintah terhadap Permintaan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara periode 1999-2013.

Nilai koefisien variabel Pengeluaran Pemerintah sebesar 0,154%, artinya setiap kenaikan Pengeluaran Pemerintah sebesar 1 % maka akan menaikkan permintaan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara sebesar 0,154%. UMP berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar $0,070 < \alpha = 0,10$ (tabel 4.5a). Secara empiris setiap rata-rata kenaikan Pengeluaran Pemerintah di Sulawesi Tenggara dari tahun 1999-2013 akan meningkatkan rata-rata permintaan tenaga kerjanya sebesar 348.963 jiwa.

Penelitian ini sejalan dengan teori Keynes yang pada hakikatnya berpendapat bahwa perekonomian selalu menghadapi masalah pengangguran dan campur tangan pemerintah yang aktif dalam perekonomian akan membantu masalah ini. Salah bentuk campur tangan yang dapat dilakukan adalah dengan menjalankan kebijakan fiskal. Dalam hal ini Keynes mengisyaratkan kebijakan fiskal yang ekspansif melalui pengurangan pajak dan penambahan pengeluaran pemerintah (*Government Expenditure*).

Menurut Mankiw (2007) Dalam masa inflasi biasanya kebijakan fiskal akan berbentuk mengurangi pengeluaran pemerintah dan meningkatkan pajak. Sebaliknya apabila pengangguran serius maka pemerintah berusaha menambah pengeluaran dan berusaha mengurangi pajak. Pengeluaran pemerintah dapat memperbesar output yang dihasilkan oleh suatu sektor ekonomi selain itu, juga

dapat menaikkan pendapatan masyarakat karena pengeluaran pemerintah akan menjadi penerimaan masyarakat sehingga mendorong permintaan agregat. Karena adanya kenaikan permintaan agregat sehingga mendorong produsen untuk meningkatkan output produksinya. Untuk itu produsen memerlukan tambahan input produksi dengan cara melakukan permintaan tenaga kerja dan penambahan modal untuk memenuhi penambahan output yang akan di hasilkan perusahaan.

4.5b.Hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara tahun 1999-2013.

Analisis faktor yang berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara dengan tujuan pembangunan daerah menggunakan model analisis regresi berganda dan pengujian asumsi klasik multikolinearitas dan autokorelasi.

Tabel 4.5b. Hasil Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara Periode 1999-2013

Variabel Independen	T.H	B	t_{hitung}	Sig.	VIF
PDRB	+	0,178**	4,600	0,001	1,502
Upah Minimum Provinsi	+	0,200**	3,033	0,010	1,502
Intersept					7,992
Adjusted R ²					62,6 %
F _{hitung}					12,707
DW					1,559
N					15

Sumber : Hasil Data Sekunder Setelah diolah, 2016

Ket. : ** = signifikan pada tingkat kesalahan 5 % (0,05) atau tingkat kepercayaan 95%.

T.H = tanda harapan

Berdasarkan analisis regresi yang digunakan pada bab III maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$\text{LnQsTK}_t = 7,992 \text{ PDRB}_t^{0,178} \text{ UMP}_t^{0,200} e^{2t} \dots\dots\dots(4.3)$$

$$\begin{aligned}
 QsTK_t &= \text{antiLn } 7,992 \text{ PDRB}_t^{0,178} \text{ UMP}_t^{0,200} e^{2t} \\
 &= 0,251204 \text{ PDRB}_t^{0,178} \text{ UMP}_t^{0,200} e^{2t} \dots\dots\dots(4.4)
 \end{aligned}$$

Hasil uji multikolinearitas dengan metode *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan atau mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas atau kolinearitas ganda, yaitu nilai VIF tidak lebih besar dari 10 (variabel PDRB = 1,502 dan Upah Minimum Provinsi = 1,502).

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Hasil uji autokorelasi dengan metode Durbin-Watson (DW) dengan nilai $DW = 1,559$, nilai $d_L = 0,591$ dan $d_U = 1,464$ yang berarti $DW < 2$ dan $d > d_U$ ($1,559 > 1,464$), artinya hasil pengujian tidak terjadi autokorelasi.

Pada uji ketepatan model atau kesesuaian model (*goodness of fit*) dari nilai adjusted R^2 menunjukkan variabel independen pada model faktor yang berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara yang disajikan dapat menjelaskan yaitu besarnya presentase sumbangan variabel bebas sebesar 62,6% terhadap variasi (naik turunnya) variabel tidak bebas sedangkan lainnya sebesar 37,4% merupakan sumbangan dari faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Hasil uji F menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara berpengaruh pada tingkat kesalahan 10% (tabel 4.5b). Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa dengan nilai F hitung = 12,707 > f tabel = 6,927, Hal tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata

terhadap penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Selanjutnya pengaruh secara individu (parsial) dari masing-masing variabel independen terhadap penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara digunakan uji t.

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan model secara parsial atau menguji keberartian pengaruh variabel independen (PDRB dan Upah Minimum Provinsi) terhadap variabel dependennya (penawaran tenaga kerja) pada taraf nyata α yang digunakan adalah 0,05 (5%). Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen PDRB dengan nilai t hitung = 4,600 > t tabel = 2,178, artinya PDRB berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara, Upah minimum regional dengan nilai t hitung = 3,033 > t tabel = 2,178, artinya Upah Minimum Provinsi di Sulawesi Tenggara berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara.

Nilai intersep / konstanta sebesar 7,992 pada faktor yang berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa tanpa variabel independen (PDRB dan upah minimum regional) maka nilai penawaran tenaga kerja akan meningkat sebesar 7,992 %.

a. Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Penawaran Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara periode 1999-2013

Nilai koefisien variabel PDRB sebesar 0,200%, artinya setiap kenaikan PDRB sebesar 1 % maka akan menaikkan penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara sebesar 0,200%. UMP berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar $0,010 < \alpha = 0,05$ (tabel 4.5b). Secara empiris setiap rata-rata kenaikan PDRB di Sulawesi Tenggara dari tahun 1999-

2013 akan meningkatkan rata-rata penawaran tenaga kerjanya sebesar 502.066 jiwa.

PDRB menggambarkan kemampuan suatu daerah dalam mengelola sumber daya alam dan faktor-faktor produksi. PDRB juga merupakan jumlah dari nilai tambah yang diciptakan dari seluruh aktivitas ekonomi suatu daerah atau sebagai nilai produksi barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu daerah. Mengambil analisis makro Produk Domestik Regional Bruto, arsyad (nainggolan, 2009) menjelaskan bahwa secara umum PDRB dapat dihitung berdasarkan harga konstan atau berdasarkan harga berlaku. PDRB menurut harga konstan adalah merupakan ukuran kemakmuran ekonomi yang lebih baik, sebab perhitungan *output* barang dan jasa perekonomian yang dihasilkan tidak dipengaruhi oleh perubahan harga.

Suatu pandangan umum menyatakan bahwa tingkat pertumbuhan ekonomi (*growth*) atau dalam hal ini PDRB berkorelasi positif dengan tingkat penawaran tenaga kerja (penyerapan tenaga kerja), (*employment rate*). Berpijak dari teori pertumbuhan ekonomi yang dikemukakan oleh Solow, pertumbuhan produk nasional ditentukan oleh pertumbuhan dua jenis input (pertumbuhan modal dan pertumbuhan tenaga kerja (penawaran tenaga kerja), kemajuan teknologi, dan peningkatan keahlian serta keterampilan tenaga kerja. Apabila terjadi penambahan modal, berarti terjadi peningkatan kegiatan usaha yang akan memperluas lapangan pekerjaan. produksi optimum baru akan diperoleh apabila diikuti dengan kemajuan teknologi dan peningkatan keterampilan tenaga kerja. Selanjutnya, produktivitas akan meningkat dan terjadilah pertumbuhan produk nasional

sehingga terjadinya kesempatan kerja bagi pengangguran yang ini menawarkan tenaga untuk berkerja di wilayah tersebut.

b. Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penawaran Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara periode 1999-2013

Nilai koefisien variabel UMP sebesar 0,509%, artinya setiap kenaikan UMP sebesar 1 % maka akan menaikkan penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara sebesar 0,509%. UMP berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar $0,001 < \alpha = 0,01$ (table 4.4b). Secara empiris setiap rata-rata kenaikan UMP di Sulawesi Tenggara dari tahun 1999-2013 akan meningkatkan rata-rata penawaran tenaga kerjanya sebesar 502.066 jiwa.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara UMP dengan penawaran tenaga kerja yang ada di Sulawesi Tenggara periode 1999-2013. Hal tersebut disebabkan semakin meningkatnya UMP yang terjadi setiap tahunnya di Sulawesi Tenggara akan mendorong masyarakat berlomba-lomba untuk menawarkan tenaganya (bekerja).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian rambe (2006) yang menghasilkan bahwa UMP tidak berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. Akan tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh akbar (2014) yang menghasilkan bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di kabupaten takalar. Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Santoso (2012) yang mengatakan bahwa untuk menganalisis dampak perubahan tingkat upah terhadap penawaran

tenaga kerja dapat digunakan efek substitusi dan efek pendapatan. Melalui efek substitusi, perubahan upah menyebabkan perubahan pada *opportunity cost* bersantai sehingga menghabiskan waktu untuk bersantai menjadi lebih mahal yang pada akhirnya mengurangi waktu santai dan menambah jam kerja. sementara itu melalui efek pendapatan, kenaikan upah berarti kenaikan pendapatan. Dengan menganggap waktu santai sebagai barang normal maka kenaikan pendapatan berarti kenaikan konsumsi waktu santai sehingga menurunkan jumlah jam kerja. total efek dari kenaikan upah terhadap jumlah jam kerja atau jumlah penawaran tenaga kerja sangat tergantung dominasi masing-masing efek. Jika efek substitusi lebih dominan dari pada efek pendapatan maka kenaikan upah akan menaikkan penawaran tenaga kerja, dan sebaliknya. Secara agregat bahwa tingkat upah mempunyai peranan langsung terhadap tenaga kerja yang ditawarkan. Pada kebanyakan orang, upah yang tinggi menjadi rangsangan atau motivasi untuk bekerja. Secara umum upah mempunyai korelasi (hubungan) positif dengan tenaga kerja yang ditawarkan. Penawaran tenaga kerja merupakan suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja.

Analisis terhadap penawaran tenaga kerja sering didasarkan atas mengalokasikan waktunya, yaitu antara waktu kerja dan waktu non kerja (*leisure*). *Leisure* dalam hal ini meliputi segala kegiatan yang tidak mendatangkan pendapatan secara langsung, seperti istirahat, merawat anak-anak, bersekolah, dan sebagainya. Pilihan tenaga kerja dalam mengalokasikan waktu dari dua jenis kegiatan ini yang akan menempatkan berapa tingkat imbalan (upah) yang diharapkan oleh tenaga kerja. Preferensi subyektif seseorang yang akan

menentukan berapa besar jam kerja optimal yang ditawarkan dan tingkat upah yang diharapkan. Ekonomi memandang bahwa *leisure* merupakan kebutuhan pokok manusia, sementara upah juga merupakan barang normal (semakin banyak semakin disukai). Tenaga kerja dianggap tidak suka pada jam bekerja namun suka pada pendapatan dan *leisure*. Oleh karena itu, penawaran tenaga kerja berhubungan positif dengan tingkat upah, namun karena *leisure* juga diinginkan oleh tenaga kerja, maka penawaran tenaga kerja bersifat *backward bending* (bengkok ke belakang). Pada tingkat upahnya meningkat karena ingin mempertahankan jam *leisure*-nya (untuk mengurus keluarga dan sebagainya).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan di Sulawesi Tenggara, disimpulkan bahwa pengeluaran pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. Upah Minimum Provinsi (UMP) berpengaruh negatif dan signifikan permintaan tenaga kerja.

Sementara faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran di Sulawesi Tenggara, dapat disimpulkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan Upah Minimum Provinsi (UMP) berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja di Sulawesi Tenggara.

5.2 Saran

Diharapkan kepada pemerintah Sulawesi Tenggara untuk meningkatkan PDRB dengan memanfaatkan sektor pertanian khususnya sub sektor perikanan dimana luas wilayah perairan yang dimiliki seluas 110.000 km² dan hasil ekspor ikan dan udang pada tahun 2011 dan 2012 sebanyak 102,50 ton dan 1502,07 ton, sehingga dengan memanfaatkan luas perairan ini dapat menciptakan kesempatan kerja di sektor perikanan, sehingga pengangguran yang ada dapat terserap di pasar kerja baik melalui permintaan maupun penawaran tenaga kerja.

Untuk meningkatkan sektor perikanan ini maka pemerintah daerah diharapkan untuk meningkatkan pengeluarannya dalam membiayai

pembangunan infrastruktur seperti: pembangunan pelabuhan, pembangunan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) dan pembagian perahu gratis untuk nelayan yang kurang mampu. Dengan pembangunan infrastruktur ini dapat membuka lapangan kerja baru yang dapat menyerap angkatan kerja melalui permintaan ataupun melalui penawaran tenaga kerja.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar menambah variabel yang berpengaruh signifikan kedalam model penelitiannya yang dapat berpengaruh terhadap variabel terikat serta dapat menjelaskan lebih rinci alasan keterkaitan variabel terikat dengan variabel bebas sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat bervariasi dan lebih akurat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Fitrah. 2013, Analisis Pengaruh Investasi, Belanja Pemerintah Dan Dan Tenaga Kerja Terhadap PDRB DI Sulawesi Selatan 2001-2011. Makassar Universitas Hasanuddin. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan)
- Akbar, Nur. 2014. Analisis Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda di Kabupaten Takalar. Makassar. Universitas Hasanuddin. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan)
- Asruni. 2012, Pengaruh Faktor Upah Minimum Kabupaten, Investasi, dan Pengeluaran Pemerintah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Kecil Di Kabupaten Tanah Bumbu. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan)
- Azaini, Muhammad Rizal. 2014. Analisis pengaruh pertumbuhan ekonomi, upah minimum, dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di kota malang. Universitas Brawijaya. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan)
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. *Statistic Provinsi Sulawesi Tenggara, 2014*.
- Boediono. 2005. *Ekonomi Makro*. 4 ed. Yogyakarta: BPFE.
- Danang Pratomo. 2011, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Karesidenan Surakarta 2000-2008. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan)
- Dimas dan Nenik Woyanti, 2009, dalam penelitiannya tentang *Penyerapan Tenaga kerja di Dki Jakarta*. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan)
- Gregory, Mankiw N. (2007). *Macroeconomics/ Makro Ekonomi* Diterjemahkan Fitria Liza dan Imam Nurmawan. Jakarta: Erlangga.
- Iqbal, Muhammad. 2012. Analisis permintaan tenaga kerja di kota medan. Universitas negeri medan. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan)
- Jhingan, M.L. 2013, *Ekonomi Pembangunan Dan Perencanaan*. Rajawali Pers.Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Ekonomika Industri Indonesia, Menuju Negara Industri Baru 2030?*. Yogyakarta.
- Kusumosuwidho, Sisdjiatmo. 1981. “Angkatan Kerja”, dalam *Dasar-Dasar Demografi*. Jakarta: Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Lidya, Kurniati. 2011. Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Menikah SektorInformal Di Kota Makassar. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Program IlmuEkonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin Makassar

- Mulyadi, Subri. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Penerbit: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nainggolan, Indra Oloan. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Di Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Utara. *Tesis* (Tidak dipublikasikan)
- N. Gujarati, Damodar . 2004 . *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi Ketiga Jilid 2* Diterjemahkan Julius A. Muliadi dan Yelsi Andri. Jakarta: Erlangga.
- Payaman, Simanjuntak. 1985. *Teori tenaga kerja dan sumber daya manusia*. Edisi pertama Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- _____. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rahim, A. 2012. *Model Ekonometrika Perikanan Tangkap*. Makassar : Badan Penerbit UNM Makassar.
- Rambe, A. 2006. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja Indonesia. Universitas Bengkulu. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan)
- Sidik, Fajar. 2012. Dampak kebijakan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri dan Perdagangan, Hotel dan Restoran di Pulau Jawa pada Era Otonomi Daerah. Institut Pertanian Bogor. Dipublikasikan.
- Soleh, Maimun. 2007. Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia. Universitas Negeri Yogyakarta. *jurnal*
- Sukirno, S., 2006. *Makro Ekonomi : Teori Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Sumarsono, sonny, 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Teori dan Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Todaro, Michael P. 2000 . *Economic development/ Ekonomi Pembangunan di Dunia Ketiga*, Diterjemahkan Haris Munandar. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Yani, Ahmad. 2011, Pengaruh Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Selatan Periode 2000-2009. Universitas Hasanuddin. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan)

L A M P I R A N

**LAMPIRAN 1. DATA PERMINTAAN TENAGA KERJA, UMP DAN
PENGELUARAN PEMERINTAH**

**Tabel: Permintaan Tenaga kerja, UMP, dan Pengeluaran Pemerintah
Sulawesi Tenggara tahun 1999-2013**

TAHUN	QdTK (jiwa)	UMP (Rp)	PENGELUARAN PEMERINTAH (Rp Juta)
1999	238,098	160,000	243,892
2000	332,911	210,000	276,489
2001	256,252	275,000	298,657
2002	278,507	325,000	307,873
2003	338,486	390,000	371,501
2004	330,541	470,000	381,299
2005	340,420	498,000	411,352
2006	348,180	573,000	561,198
2007	360,316	640,000	759,061
2008	333,887	700,000	1,077,454
2009	452,741	770,000	1,123,906
2010	414,959	860,000	1,125,688
2011	336,416	930,000	1,328,025
2012	432,967	1,032,300	1,714,896
2013	439,768	1,125,200	2,034,767
Jumlah	5,234,449	8,958,500	12,016,058
Rata-rata	348,963	597,233	801,071

LAMPIRAN 2. DATA PENAWARAN TENAGA KERJA, PDRB DAN UMP

Tabel :Penawaran Tenaga Kerja, PDRB dan Upah Minimum

Provinsi di Sulawesi Tenggara Tahun 1999-2013

TAHUN	Qs TK (jiwa)	PDRB (Rp Juta)	UMP (Rp)
1999	483,794	3,109,365.32	160,000
2000	356,367	3,258,923.42	210,000
2001	387,234	3,778,882.34	275,000
2002	367,491	4,197,338.27	325,000
2003	452,934	4,643,134.01	390,000
2004	498,233	5,340,427.95	470,000
2005	512,934	6,421,905.18	498,000
2006	487,142	7,402,026.35	573,000
2007	534,285	8,527,565.16	640,000
2008	589,231	10,335,164.57	700,000
2009	498,135	11,704,614.14	770,000
2010	582,719	12,710,184.67	860,000
2011	690,132	14,103,098.48	930,000
2012	542,912	15,785,709.35	1,032,300
2013	529,181	17,272,307.51	1,125,200
Jumlah	7,512,724	128,590,647,72	8,958,500
Rata-Rata	502,066	8,962,949	597,233

LAMPIRAN 3. HASIL REGRES PERMINTAAN TENAGA KERJA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
permintaan	12.746467	.1884628	15
PP	13.353107	.7222514	15
UMP	13.541073	.4569732	15

Correlations

		permintaan	PP	UMP
Pearson Correlation	permintaan	1.000	.809	.730
	PP	.809	1.000	.618
	UMP	.730	.618	1.000
Sig. (1-tailed)	permintaan	.	.000	.001
	PP	.000	.	.007
	UMP	.001	.007	.
N	permintaan	15	15	15
	PP	15	15	15
	UMP	15	15	15

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	UMP, PP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: permintaan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.860 ^a	.740	.697	.1038194	2.502

a. Predictors: (Constant), UMP, PP

LAMPIRAN 3 (Lanjutan)

b. Dependent Variable: permintaan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.368	2	.184	17.067	.000 ^b
	Residual	.129	12	.011		
	Total	.497	14			

a. Dependent Variable: permintaan

b. Predictors: (Constant), UMP, PP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.649	.823		10.514	.000		
	PP	.151	.049	.578	3.087	.009	.618	1.618
	UMP	.154	.077	.373	1.991	.070	.618	1.618

a. Dependent Variable: permintaan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PP	UMP
1	1	2.998	1.000	.00	.00	.00
	2	.001	46.329	.29	.72	.01
	3	.000	83.831	.71	.28	.99

a. Dependent Variable: permintaan

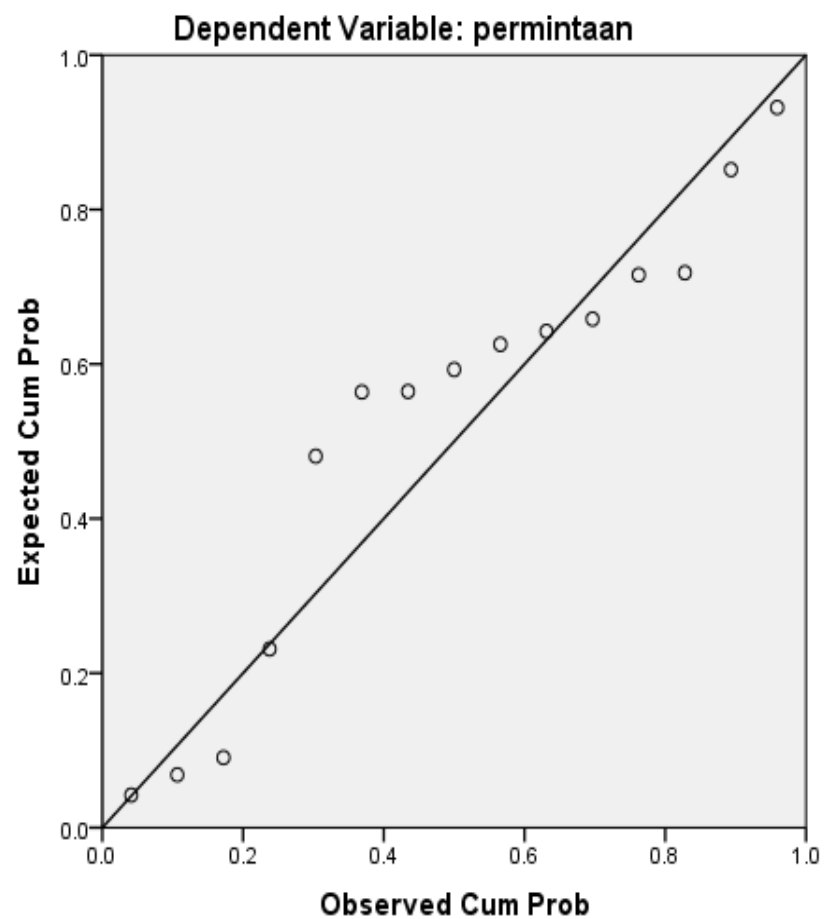
LAMPIRAN 3 (Lanjutan)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.363715	12.960764	12.746467	.1621097	15
Residual	-.1791627	.1547978	0E-7	.0961181	15
Std. Predicted Value	-2.361	1.322	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.726	1.491	.000	.926	15

a. Dependent Variable: permintaan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN 4. HASIL REGRESI PENAWARAN TENAGA KERJA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Penawaran	13.109247	.1798975	15
PDRB	13.522800	.7801564	15
UMP	13.541073	.4569732	15

Correlations

		Penawaran	PDRB	UMP
Pearson Correlation	Penawaran	1.000	.658	.337
	PDRB	.658	1.000	-.222
	UMP	.337	-.222	1.000
Sig. (1-tailed)	Penawaran	.	.004	.110
	PDRB	.004	.	.213
	UMP	.110	.213	.
N	Penawaran	15	15	15
	PDRB	15	15	15
	UMP	15	15	15

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	UMP, PDRB ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Penawaran

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.626	.1100466	1.559

LAMPIRAN 4 (Lanjutan)

a. Predictors: (Constant), UMP, PDRB

b. Dependent Variable: Penawaran

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.308	2	.154	12.707	.001 ^b
	Residual	.145	12	.012		
	Total	.453	14			

a. Dependent Variable: Penawaran

b. Predictors: (Constant), UMP, PDRB

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.992	1.132		7.061	.000		
1 PDRB	.178	.039	.771	4.600	.001	.951	1.052
UMP	.200	.066	.509	3.033	.010	.951	1.052

a. Dependent Variable: Penawaran

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PDRB	UMP
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	33.638	.01	.70	.12
	3	.000	87.240	.99	.30	.88

a. Dependent Variable: Penawaran

LAMPIRAN 4 (Lanjutan)

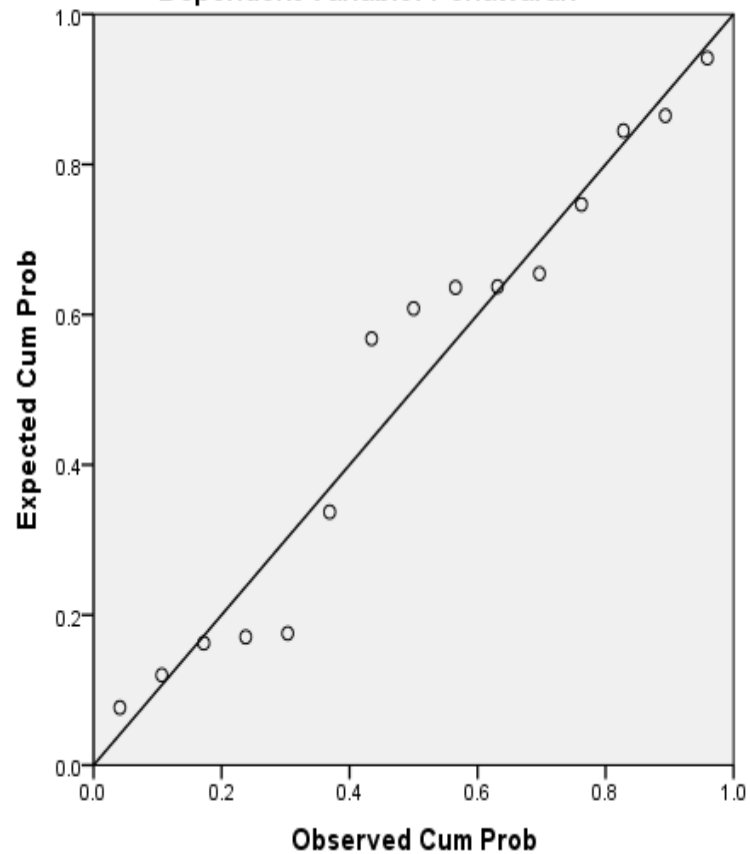
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.913049	13.336321	13.109247	.1482662	15
Residual	-.1572208	.1726253	0E-7	.1018834	15
Std. Predicted Value	-1.323	1.532	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.429	1.569	.000	.926	15

a. Dependent Variable: Penawaran

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Penawaran





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Raya Pendidikan Makassar
Telepon. 0411 - 889464 – 881244 Fax. (0411) 889464
Laman: www.unm.ac.id/fakultas-ekonomi.html

Makassar, 19 Agustus 2016

Nomor : 5462/UN36.22/KP/2016
Lampiran : 1 Skripsi
Hal : Undangan Ujian Skripsi

Nama : Akbar Azis
NIM : 1296141029
Jurusan/Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Kepada

Yth :

- | | |
|--|---------------|
| 1. Dr. H. Muhammad Azis, M.Si. | (Ketua) |
| 2. Dr. H. Thamrin Tahir, M.Si. | (Wakil Ketua) |
| 3. Muhammad Imam Ma'ruf, S.P., M.Sc. | (Sekretaris) |
| 4. Dr. Abd Rahim, S.P., M.Si. | (Penguji I) |
| 5. Sri Astuty, S.E., M.Si. | (Penguji II) |
| 6. Dr. Basri Bado, S.Pd., M.Si. | (Penguji III) |
| 7. Diah Retno Dwi Hastuti, S.P., M.Si. | (Penguji IV) |

Dengan Hormat, kami mengharapkan kehadiran Bapak/Ibu untuk Ujian Skripsi Mahasiswa tersebut di atas, yang akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Jum'at/ 26 Agustus 2016
Waktu : 09.00 – 11.00 WITA
Tempat : Ruang Laboratorium Permodelan Ekonomi

Atas perhatian dan kerjasamanya Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.



an, Dekan
Pembantu Dekan Bidang Akademik

Dr. H. Thamrin Tahir, M.Si.
NIP. 1962011 198702 1 001

Catatan:



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Raya Pendidikan Makassar
Telepon. 0411 - 889464 – 881244 Fax. (0411) 889464
Laman: www.unm.ac.id/fakultas-ekonomi.html

SURAT KEPUTUSAN
Nomor: 5461 /UN36.22/KP/2016

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

- Membaca :** Surat Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan, Nomor : 5460/UN/UN.36.22/KP/2016 tanggal 19 Agustus 2016.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003;
 2. Keputusan Presiden Nomor 93 Tahun 1999;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999;
 5. Keputusan Rektor UNM Nomor 1073/PP/2010;
 6. Keputusan Kemendikbud Nomor 48 Tahun 2011;
 7. Keputusan Rektor UNM Nomor 05/UN36/KP/2012.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :** Dosen yang tersebut namanya di bawah ini sebagai Tim Penguji Skripsi Mahasiswa:
- | | |
|---------------|--|
| Nama | : Akbar Azis |
| NIM | : 1296141029 |
| Program Studi | : Ekonomi Pembangunan |
| Judul Skripsi | : <i>Analisis Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara</i> |
- Dengan Susunan Tim Penguji Ujian Akhir Skripsi sebagai berikut:
- | | |
|-----------------|---------------------------------------|
| 1. Ketua | : Dr. H. Muhammad Azis, M.Si. |
| 2. Wakil Ketua | : Dr. H. Thamrin Tahir., M.Si. |
| 3. Sekretaris | : Muhammad Imam Ma'ruf, S.P., M.Sc. |
| 4. Anggota | |
| 4.1 Penguji I | : Dr. Abd Rahim, S.P., M.Si. |
| 4.2 Penguji II | : Sri Astuty, S.E., M.Si. |
| 4.3 Penguji III | : Dr. Basri Bado, S.Pd., M.Si. |
| 4.4 Penguji IV | : Dian Retno Dwi Hastuti, S.P., M.Si. |

Tim Penguji Ujian Akhir Skripsi bertugas memeriksa dan menilai skripsi mahasiswa tersebut sesuai dengan peraturan dan pedoman penilaian.

Ditetapkan di : Makassar
Pada Tanggal : 19 Agustus 2016
Dekan
Rektor
Bantuan Dekan Bidang Akademik

L. Thamrin Tahir, M.Si.
NIP 1962011 198702 1 001



RIWAYAT HIDUP



AKBAR AZIS, Anak ke delapana dari delapan bersaudara yang lahir di Fongkaniwa, 14 Desember 1995 dari pasangan La Ria dan Wa Dai. Penulis memulai pendidikan di sekolah dasar pada tahun 2000 di SD Negeri 16 Tongkuno dan tamat pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Tongkuno dan tamat pada tahun 2009. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Tongkuno dan selesai pada tahun 2012. Pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan dan terdaftar sebagai salah satu mahasiswa pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar Program Strata 1 (S1) melalui jalur SNMPTN.

.